Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2023

SWB-Service-Wohnungsvermietungs- und -baugesellschaft mbH

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Nachhaltigkeitsmanagement
Andreas Jenk

Bahnstraße 29
45468 Mülheim an der Ruhr
Deutschland

0208/45002-226
jenk@swb-mh.de

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden Berichtsstandards verfasst:	GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle

   Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme

   Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

   Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement

    Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement

    Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen

    Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung

    Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte

    Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen

    Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme

    Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

    Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2023, Quelle: Unternehmensangaben. Die Haftung für die Angaben liegt beim berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der Information. Bitte beachten Sie auch den Haftungsausschluss unter www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzerklaerung

Heruntergeladen von www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Geschäftstätigkeit der 1951 gegründeten SWB-Service-Wohnungsvermietungs- und -baugesellschaft mbH (SWB) liegt in der Errichtung, Betreuung, Bewirtschaftung und Verwaltung von Bauten in allen Rechts- und Nutzungsformen. Mit rund 8.200 Wohnungen ist das Unternehmen der größte gewerbliche Anbieter von Wohnraum in Mülheim an der Ruhr. Daneben ist die SWB in der Lage, sämtliche Bereiche der Wohnungswirtschaft, Städte- und Infrastrukturentwicklung als Dienstleister zu begleiten sowie Gemeinschaftsanlagen und Folgeeinrichtungen, Läden und Gewerbebauten, soziale, wirtschaftliche und kulturelle Einrichtungen und Dienstleistungen bereitzustellen. Besonderen Fokus legen wir auf eine sozialverträgliche und zugleich qualitativ hochwertige Versorgung der Bevölkerung mit Wohnraum. Wir unterstützen innovative Wohnprojekte, genossenschaftliches bzw. selbstorganisiertes Bauen und sind den Zielen nachhaltiger Stadtentwicklung verpflichtet. Vor diesem Hintergrund entwickelt die SWB integrierte Quartierskonzepte zur Sicherung klimafreundlichen, generationengerechten und bezahlbaren Wohnens und versteht sich als Initiator und Förderer einer Kooperations- und Beteiligungskultur. Zugleich streben wir eine angemessene Verzinsung des eingesetzten Kapitals unserer Gesellschafter an. Die nachhaltige und zukunftsorientierte Bewirtschaftung des Immobilienbestandes ist unverändert das Kerngeschäft der Gesellschaft.

Ergänzende Anmerkungen:

Beteiligungen Die SWB ist alleinige Gesellschafterin der 1992 gegründeten SWB-Dienstleistungs-, Bauträger und Finanzservicegesellschaft mbH (SWB-DBF). Die Geschäftstätigkeit der Tochtergesellschaft erstreckt sich operativ auf den Servicebetrieb mit seinen Gewerken Garten- und Landschaftsbau, Sanitär und Heizung sowie Elektroinstallation und Treppenhaussanierungen. Darüber hinaus ist sie in den Bereichen Hausbewirtschaftung und Bewirtschaftungsbetreuung tätig. Der Ausbau der DBF-Servicebetriebe umfasste im vergangenen Berichtsjahr den Bezug einer neu errichteten Betriebsstätte sowie den Umbau der Organisationsstrukturen innerhalb der Mutter und Tochtergesellschaft. Mit Ausnahme der Bewirtschaftung ihres eigenen Bestandes erbringt die SWB-DBF ihre Leistungen ausschließlich für die Muttergesellschaft zu Wettbewerbspreisen. Darüber hinaus hält die SWB noch

33,3 % der Gesellschaftsanteile der im Jahr 2021 gegründeten eMHergie GmbH. Gegenstand dieser mit der medl GmbH und der Mülheimer Wohnungsbau eG gegründeten Gesellschaft ist die gemeinsame Umsetzung einer Energie- und Wärmewende mit dem Ziel, die CO2-Emissionen in den Wohngebäuden und Wohnquartieren zu reduzieren. Hinzu kommen Beteiligungen von untergeordneter Bedeutung.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Ausrichtung Der gesellschaftliche Grundsatz, die Unternehmensstrategie mit Blick auf Ökonomie, Ökologie und Sozialgefüge auszurichten, prägt das strategische Handeln der SWB bereits seit Jahrzehnten. Dabei berücksichtigt die Gesellschaft nicht nur einzelne Gebäude oder Wohnungen, sondern konzentriert sich auf nachhaltige Konzepte der Quartiers- und Stadtentwicklung. Die SWB leistet seit Jahren wesentliche Beiträge zu den ehrgeizigen Klimaschutzzielen des Bundes und der EU. Dabei haben wir nicht nur energetische Modernisierungen und Neubauprojekte im Blick, sondern nehmen auch Themenfelder rund um Mobilität und Digitalisierung auf, um wertvolle Ressourcen zu schonen. Unsere Entscheidungen bewegen sich immer im Spannungsfeld von sozialen, ökologischen und kulturellen Ansprüchen an Wohnungsbau und Bestandsbewirtschaftung sowie betriebswirtschaftlicher Rentabilität. Nachhaltigkeitsstrategie Die Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgte nicht ohne vorherige Grundlagen. Es existierten bereits ein Nachhaltigkeitskonzept sowie verschiedene Maßnahmen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung unseres Unternehmens. Im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2023 bestand die Herausforderung darin, klare Leitlinien zu definieren. Dabei wurden die gesetzlichen Standards berücksichtigt und entsprechende individuelle Ergänzungen und Erweiterungen in Struktur, Indikatoren und Maßnahmen vorgenommen. Ausgangspunkt der Überlegungen war die Definition eines Zielbildes, aus dem sich insgesamt vier Dimensionen ableiten lassen:

- Ökonomie
- Ökologie
- Soziales
- Unternehmensführung

Für jedes Handlungsfeld wurden in Workshops Themencluster identifiziert,

denen wiederum verschiedene Maßnahmen zugeordnet wurden. Durch die Befragung unserer Stakeholder haben sich zehn wesentliche Themencluster herauskristallisiert, die bei der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Priorisierung der Maßnahmen besonders berücksichtigt wurden. Als Grundlage für die interne und externe Berichterstattung dient ein Kennzahlensystem, das sich an den für die Steuerung der Nachhaltigkeitsziele notwendigen Key Performance Indicators (KPIs) orientiert. Dazu wurde für jede Dimension eine Kennzahl definiert, die die wesentlichen Aspekte der Dimension abbildet. Darüber hinaus wurden für jede Dimension vier weitere Detailkennzahlen definiert. Allen Kennzahlen wurden Verantwortliche zugeordnet, die für das laufende Monitoring und die Fortschrittskontrolle zuständig sind. Das Umsetzungs- und Maßnahmenmonitoring befindet sich derzeit noch im Aufbau, Roadmaps sind in Arbeit und werden zeitnah fertiggestellt. Nachhaltigkeitsrelevante Standards Aktuelle Basis unserer nachhaltigen Ausrichtung sind primär die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Darüber hinaus berücksichtigen wir

- die Standards des Bundesverbands deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e.V.,
- die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen (insbesondere die Punkte 7, 9, 10, 11 und 13)
- den Governance-Kodex der Stadt Mülheim.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Relevante Besonderheiten im Umfeld unserer Geschäftstätigkeit Nach den ESRS sind Unternehmen verpflichtet, wesentliche Nachhaltigkeitsthemen zu identifizieren und in ihrer Berichterstattung zu berücksichtigen. Die Anwendung des Wesentlichkeitsprinzips im Nachhaltigkeitskontext basiert dabei auf dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit, das grundsätzlich eine Outside-in-Perspektive (Unternehmensrelevanz) und eine Inside-out-Perspektive (Nachhaltigkeitsrelevanz) erfordert. Darüber hinaus soll auch die Perspektive der Stakeholder auf die Nachhaltigkeitsleistung des Unternehmens ermittelt werden. Die SWB hat bereits eine einfache Wesentlichkeitsanalyse erarbeitet, die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist in Planung und wird 2025 durchgeführt. Als Wohnungsunternehmen der Stadt Mülheim ist die SWB in besonderer Weise mit dem für die Ruhrregion weiterhin relevanten Strukturwandel und dessen wirtschaftlichen Auswirkungen befasst. Hier sehen

wir uns in der Verantwortung, eine bedarfsgerechte und zeitgemäße Wohnraumversorgung für breite Bevölkerungsgruppen auch über das Kerngeschäft hinaus mit gezieltem Einsatz für nachhaltige Lebensqualität in Stadt und Quartier zu verbinden. Insofern betrachten wir uns als Partner unserer wichtigsten Stakeholder: die Mieter der SWB, die Stadt Mülheim an der Ruhr und unsere Mitarbeiter. Wesentliche Bereiche und Aspekte nachhaltiger Entwicklung Im Folgenden betrachten wir die zentralen Themen, die durch unsere Geschäftstätigkeit beeinflusst werden und/oder Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit nehmen. Diese Themen ergeben sich aus unserer Unternehmensstrategie SWB.2030.

1. Fokus Klimawandel
   Dieses Thema spielt für die SWB schon insofern eine zentrale Rolle, als der Gebäudesektor erwiesenermaßen besonders energie- und ressourcenintensiv ist. Daher nehmen wir im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit auf diesen Bereich größtmöglichen Einfluss. Die Dekarbonisierung unserer Bestände ist mit hohen Investitionen verbunden, die u. a. einer optimierten Wärmeversorgung gelten: durch Steigerungen der Energieeffizienz mithilfe moderner Technik und Energiesparmaßnahmen, z. B. an der Gebäudehülle. Die maßgeblichen Maßnahmen betreffen dabei die Umstellung unserer bisherigen, meist fossilen Brennstoffe auf erneuerbare Energien. Darüber hinaus steht der Ressourcenverbrauch auf dem Prüfstand – bei Baumaßnahmen wie im Gebäudebetrieb. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zur Einbindung erneuerbarer Energien in die Strom- und Wärmeversorgung die vorhandene Infrastruktur bei Weitem nicht gegeben ist – ein Zustand, der sich in absehbarer Zeit nur langsam bessern wird. Umso wichtiger ist die zeitnahe Entwicklung neuer Technologien und Wege, die wir als Wohnungsunternehmen mangels Know-how und fehlenden Fachpersonals nicht allein beschreiten können. Die bereits eingegangenen Kooperationen mit dem Energieversorger medl, der Hochschule Düsseldorf sowie weiteren Experten aus der Energie- und Versorgungstechnik eröffnen Möglichkeiten, den bereits seit Jahren eingeschlagenen Weg der Energieeinsparung auch künftig, selbst unter deutlich erschwerten Rahmenbedingungen, erfolgreich fortzusetzen.
2. Steigender Wohnraumbedarf
   In den letzten Jahren ist der Bedarf an bezahlbarem Wohnraum auch in Mülheim an der Ruhr deutlich gewachsen. Erschwerend kommt hinzu, dass in den kommenden Jahren die Generation der sogenannten Baby-Boomer in den Ruhestand wechselt. Ein Prozess, der ungeachtet der damit einhergehenden Kaufkraftverluste deutlich schneller vonstattengeht, als die Demografen vor ein paar Jahren erwartet hatten. Dies erhöht zusätzlich den Druck für Vermieter, sich insbesondere im öffentlich geförderten Wohnungsbau zu engagieren. Die SWB hat hier bereits in den vergangenen Jahren mehrere Maßnahmen realisiert; weitere sind aktuell in Umsetzung und Planung. Dabei zeigt sich allerdings immer deutlicher,

dass die Schaffung zusätzlichen Wohnraums wirtschaftlich nur auf Basis einer verlässlichen und bedarfsgerechten Förderlandschaft auf Bundes- wie Landesebene abbildbar ist. Die aktuelle Bundespolitik ist zur Erreichung der erforderlichen Neubauquote von 400.000 Wohnungen pro Jahr leider kontraproduktiv.

3. Sozialer Zusammenhalt
   Hier stehen wir als kommunale Wohnungsbaugesellschaft der Stadt Mülheim an der Ruhr mit unseren Quartiersentwicklungsmaßnahmen in der Verantwortung. Dem kommen wir u. a. nach, indem wir mit unseren sozialen und baulichen Maßnahmen eine gute Mischung von Alters- und Einkommensgruppen, Haushaltsgrößen und Lebensphasen realisieren sowie ein ansprechendes Umfeld, in dem wir die Barrierefreiheit, Themen der Infrastruktur und der Mobilität berücksichtigen. Dabei liegt unser Fokus immer auf langfristig bezahlbaren Mieten und der Förderung von Partizipation und Gemeinschaft im Rahmen des Quartiersmanagements. Letzteres geschieht insbesondere unter Einbindung von zahlreichen Kooperationspartnern, aber auch durch Mobilisierung der Menschen in den Quartieren, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Mieter der SWB handelt. In unseren Quartierspunkten ist jeder herzlich willkommen.
4. Zukunftsfähige Stadtentwicklung
   Ob und wie eine Stadt den Anforderungen an Klimaschutz, aber auch der Bewältigung von Folgen des Klimawandels gerecht wird, Verkehrswende und Digitalisierung schafft und zugleich soziale Gerechtigkeit gewährleistet: Das hängt für uns von einem gelingenden Zusammenwirken aller wichtigen Akteure vor Ort ab. Insofern bringen wir uns in vielen Fragen der Stadtentwicklung gezielt ein und unterstützen die Stadt z. B. beim Ausbau der sozialen Infrastruktur durch eine bedarfsgerechte Quartiersentwicklung. Zugleich arbeiten wir in diesem Kontext auf den Ausbau interdisziplinärer und branchenübergreifender Kooperationen hin.
5. Digitale Transformation
   Digitalisierung ist kein Selbstzweck. So bezeichnet Digitalisierung die Einbeziehung digitaler Technologien in die Umsetzung geschäftlicher oder sozialer Zwecke – mit dem Ziel, diese zu verbessern. Aber nicht jeder analoge Prozess ist schlecht bzw. ineffizient. Somit bieten alle Themen rund um die Digitalisierung die große Chance, interne Prozesse und die Interaktion mit unseren Kunden zu überprüfen und zu modernisieren.Zugleich sehen wir die Digitalisierung als gesellschaftlich geforderte Leistung, die uns langfristig die Wettbewerbsfähigkeit und somit die Arbeitsplätze sichern wird. Wenn wir heute stehen bleiben, sind wir morgen „raus". Das ist keine Option. Mit Unterstützung der Digitalisierung steigern wir die Kundenzufriedenheit, wir agieren schneller und flexibler und steigern unseren Qualitätsstandard. Darüber hinaus sprechen wir kompetente Fachkräfte an, die uns unterstützen und Know-how ins Team bringen.Für eine strukturierte und effiziente Digitalisierung unserer Prozesse haben wir unsere Digital Roadmap entwickelt, die sukzessive umgesetzt und bei Bedarf angepasst wird. Im abgelaufenen

Geschäftsjahr wurde unserer digitalen Transformation zudem durch die Schaffung einer eigenen Abteilung (IT & Digitales) eine höhere Priorität eingeräumt.

6. Demografischer Wandel
   Diese Entwicklung wirkt in verschiedener Hinsicht auf unsere Geschäftstätigkeit ein. Zum einen nimmt sie uns als Wohnungsanbieter in die Pflicht, den steigenden Bedarf an seniorengerechtem Wohnraum zu decken und zugleich auf Generationengerechtigkeit zu achten. Darüber hinaus fordert uns der demografische Wandel aber auch als Arbeitgeber. Um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, konzentrieren wir uns verstärkt auf die Entwicklung unserer Mitarbeiter, indem wir Potenziale erkennen, fordern und gezielt fördern. Dabei setzen wir neben einer hochwertigen und attraktiven Ausbildung und der kontinuierlichen Fort- und Weiterbildung auf aktive Gesundheitsförderung, eine gute Work-Life-Balance und die Eröffnung vielfältiger Möglichkeiten, auf allen Hierarchieebenen aktive Beiträge zur Unternehmensentwicklung zu leisten.

Chancen und Risiken des Umgangs mit den genannten Bereichen und Aspekten
Die von der EU definierten European Sustainability Reporting Standards (ESRS) sehen vor, dass Unternehmen ausführlich über die Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs - Impact, Risks, Opportunities) in Bezug auf Nachhaltigkeit und ESG-Aspekte (Environmental, Social and Governance) berichten. Die Identifikation der für die SWB wesentlichen IROs ist derzeit in Planung und wird 2025 umgesetzt. Die wirtschaftlichen Risiken haben sich im Zuge des Ukrainekriegs und dessen Folgen wie Energieknappheit und Lieferengpässe sowie aufgrund der inflations- und gesetzlich bedingten Kostensteigerungen deutlich erhöht. Das betrifft zum einen die Aufgaben des Klimaschutzes, der wegen des Anspruchs klimaneutraler Bestände bis 2045 ohnehin langfristig für enorme Investitionen steht. Gefährdet sind aber insbesondere auch Zielsetzungen des Wohnungsneubaus. Die von der Bundesregierung geforderten 400.000 Neubauwohnungen pro Jahr, davon ein Viertel öffentlich gefördert, sind unter den aktuellen Rahmenbedingungen nicht zu realisieren. Die willkürliche Anhebung von Baustandards, die nicht planbare Kostenentwicklung sowie die Entwicklung auf dem Kapitalmarkt können nur durch gezielte, langfristig umsetzbare Förderlandschaften wirtschaftlich aufgefangen werden, sowohl mit Blick auf den gebotenen Klimaschutz als auch zur Gewährleistung langfristig bezahlbarer Mieten. Ob die SWB die anstehenden Aufgaben planmäßig und fristgerecht umsetzen kann, hängt u. a. von verlässlichen und bedarfsgerechten Förderlandschaften des Landes NRW und insbesondere des Bundes ab. Chancen ergeben sich unserer Ansicht nach vor allem aus

- der zügigen Umsetzung der digitalen Transformation, die nicht zuletzt durch Automatisierungsprozesse zur Bewältigung des Fachkräftemangels beitragen kann;

- der Orientierung auf eine gemeinschaftliche Stadtentwicklung, die deutlich mehr Fortschritte ermöglicht;
- unserer Personalpolitik, die Kompetenz und Leistungsfähigkeit unseres Unternehmens mittel- und langfristig auf hohem Niveau absichern kann (s. S. 57 ff. Qualifizierung);
- Kooperationspartnern, die uns mit ihrem Know-how bei der Einführung neuer Technologien in der Mess-, Regel- und Energieversorgungstechnik unterstützen;
- der seriellen Bauweise in den Bereichen des Neubaus und der energetischen Modernisierung von Gebäudehüllen, vor allem der kritischen Baujahre der 1950er- bis 1960er-Jahre;
- dem anhaltenden Trend eines ausgeglichenen Wohnungsmarktes.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die SWB ist traditionell einer nachhaltigen Entwicklung verpflichtet. Das bedeutet für uns, gemeinsam mit der Stadt Mülheim an der Ruhr und weiteren lokalen und regionalen Partnern eine zukunftsorientierte Gestaltung von Quartieren und Stadtteilen umzusetzen. Neben der energetischen Entwicklung unserer Bestände zur Erreichung der Klimaziele 2045 stehen dabei vor allem Anforderungen im Zusammenhang mit generationengerechtem und bezahlbarem Wohnen, Mobilität und Infrastruktur sowie eine soziale Durchmischung der Quartiere im Fokus unserer Investitionstätigkeit. Im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir die ESG-Dimensionen um die Dimension Ökonomie erweitert, die neben Ökologie (Ecology) Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) für die SWB von zentraler Bedeutung ist. Jeder Dimension sind Themenscluster mit verschiedenen Maßnahmen zugeordnet. Es folgt die Definition eines Kennzahlensystems mit Zielwerten für jede Kennzahl und die Verknüpfung von Kennzahlen und Maßnahmen. Die Realisierung ist für 2025 vorgesehen. Dabei orientieren wir uns an den SDG's der UN und haben die für uns priorisierten Ziele definiert. Für die regelmäßige Überprüfung und das Monitoring der Kennzahlen wurden Kennzahlenverantwortliche zugeordnet.

Für das Umsetzungs- und Maßnahmenmonitoring der nachhaltigen Entwicklung der SWB werden derzeit Roadmaps konzipiert.

Ökonomie Um gute Bedingungen für Mieter und Mitarbeiter, Stadt und Klima zu gewährleisten, müssen wir dauerhaft als Unternehmen erfolgreich sein.

Unsere Wettbewerbsfähigkeit beruht auf unseren zentralen Ressourcen: Gebäude- und Wohnungsbestand, Eigenkapital und Dienstleistungen zu allen Themen rund um das Wohnen in Mülheim an der Ruhr. Entsprechend steigern wir konstant unsere Umsatzerlöse und sichern somit die langfristige Rentabilität unserer Bestände und die Umsetzung neuer Projekte, sei es im Neubau oder der Modernisierung. Gleichzeitig stabilisieren wir unsere Jahresüberschüsse. Wir investieren in die technische Bewirtschaftung, damit unsere Bestände künftigen Anforderungen gerecht werden. Zugleich achten wir auf Kosteneffizienz, nehmen Förderprogramme in Anspruch und entwickeln strategische Kooperationen, um die finanziellen Auswirkungen im Rahmen zu halten. Bedarfsgerechte Servicekonzepte reduzieren Leerstands- und Fluktuationsquoten und steigern die Kundenzufriedenheit. Parallel dazu treiben wir Digitalisierung und Automatisierung voran, um Freiräume für Innovation zu schaffen. Dabei verlieren wir nie das Ziel aus den Augen, langfristig bezahlbares Wohnen in unserer Stadt sicherzustellen. In der Umsetzung stehen vor allem die folgenden Bereiche im Fokus:

- Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit
- Risikomanagement
- Digitalisierung und Automatisierung
- Portfolio- und Investitionsmanagement

Ökologie Oberste Priorität hat die Dekarbonisierung unserer Bestände bis 2045. Darauf wird auf allen Handlungsebenen hingearbeitet. Dabei steht die Steigerung der Energieeffizienz unserer Bestände durch Sanierung und Modernisierung genauso im Fokus unserer Klimapolitik wie die Umstellung auf regenerative Energien, die wir mit Unterstützung professioneller Partner wie der eMHergie GmbH, der Hochschule Düsseldorf oder der medl GmbH planen und umsetzen werden. Wir unterstützen unsere Mieter gezielt beim Energiesparen und beteiligen uns als Partner von Stadt- und Quartiersentwicklung an Infrastruktur- und Mobilitätskonzepten sowie einer nachhaltigen Grünflächenplanung. Handlungsschwerpunkte liegen in folgenden Bereichen:

- Energieeffizienz
- Regenerative Energien
- Nachhaltiges Bauen
- Wassermanagement
- Abfallmanagement
- Schadstoffmanagement
- Naturschutz und Biodiversität
- Mobilität

Soziales Als kommunales Wohnungsunternehmen sehen wir uns in der Pflicht, im Rahmen unserer Kompetenzen Beiträge zu einer solidarischen Stadtgemeinschaft und damit zu einer vorteilhaften Stadtentwicklung zu

leisten. Neben bedarfsgerechtem und bezahlbarem Wohnraum steht die SWB daher für verlässliche, persönliche Betreuung, Nachbarschaft und ganzheitliches Quartiersmanagement. Wir sorgen vor Ort mit passgenauen Wohnungsangeboten für eine gute Mischung verschiedener Generationen, Einkommen und Lebensentwürfe und fördern starke Hausgemeinschaften, lebendige Nachbarschaften und ehrenamtliches Engagement. Als Partner von Mietern und der Stadt arbeiten wir mit an einer bedarfsgerechten sozialen Infrastruktur und stehen u. a. für ein breit gefächertes Sponsoring quartiersbezogener Angebote. Dem hohen Stellenwert motivierter und qualifizierter Mitarbeiter werden wir mit einer nachhaltigen Personalpolitik gerecht. Grundprinzip ist ein wechselseitiges Geben und Nehmen, das die Chancen erfolgreicher Rekrutierung und Mitarbeiterbindung erhöht. Neben attraktiven Sonderleistungen und Benefits steht die Entwicklung unserer Mitarbeiter sowie die Einbindung der Belegschaft in die Modernisierung unserer Prozesslandschaften im Fokus unserer Personalpolitik. Wir gewährleisten eine leistungsgerechte Bezahlung, erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, fördern Vielfalt und Chancengleichheit und bieten allen Mitarbeitern fachliche wie persönliche Entwicklungsmöglichkeiten. Wir pflegen eine Kultur der Kollegialität, Transparenz und Offenheit und setzen auf Mitarbeiterbindung durch Wertschätzung – z. B. durch eine aktive Gesundheitsförderung und unsere betriebliche Altersvorsorge, aber auch durch gezieltes Einholen von Vorschlägen zur Weiterentwicklung unserer Prozessabläufe und Steigerung der Transparenz. Besonderes Augenmerk gilt den folgenden Bereichen:

- Bedarfsgerechte Wohnraumversorgung
- Quartiersentwicklung
- Bedarfsgerechte Mieten
- Mieterzufriedenheit
- Soziales Engagement und Sponsoring
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unternehmensführung Im Rahmen der nachhaltigen Entwicklung der SWB steht auch das Thema Unternehmensführung im Fokus. Wir setzen auf klare Führungsstrukturen, transparente Berichterstattung und die strikte Einhaltung ethischer Standards, um verantwortungsvolles Handeln zu gewährleisten. Unser Aufsichtsrat und die Führungskräfte überwachen sorgfältig die Einhaltung aller relevanten Gesetze und Vorschriften, während wir Risiken proaktiv identifizieren und managen. Durch den regelmäßigen Dialog mit unseren Stakeholdern sorgen wir für Transparenz, stärken das Vertrauen und fördern langfristige Werte. So stellt SWB sicher, dass wir nicht nur gesetzeskonform, sondern auch ethisch und nachhaltig handeln. Schwerpunkte setzen wir in folgenden Bereichen:

- Compliance
- Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Transparenz und Kommunikation

- Vielfalt und Chancengerechtigkeit
- Lieferung und Beschaffung

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Wertschöpfungskette Die Geschäftstätigkeit der SWB umfasst sämtliche Bereiche der Wohnungswirtschaft; der Fokus unseres Handelns liegt auf der Versorgung der Mülheimer Bevölkerung mit bezahlbarem und zugleich hochwertigem Wohnraum. Als kommunales Wohnungsunternehmen engagieren wir uns zudem in der Quartiers- und Stadtentwicklung, unterstützen Infrastrukturprojekte, stellen Gemeinschaftsanlagen und Folgeeinrichtungen, Läden und Gewerbeimmobilien bereit und fördern soziale und kulturelle Angebote. Dabei kommt uns auch als lokaler und regionaler Wirtschaftsfaktor Verantwortung zu. Planung Ob Instandhaltung, Modernisierung, Aus-, Um- oder Neubau: Bei der Planung liegt der Fokus auf einer zukunftsfähigen Quartiers- und Stadtentwicklung. Im Hinblick auf eine fristgerechte Klimaneutralität unserer Bestände haben wir diese geclustert und, soweit möglich, zu großräumigen Quartieren zusammengefasst. Dies erleichtert uns künftig die alternative Versorgung mit regenerativen Energieträgern und verschafft uns darüber hinaus großräumige Lösungsansätze für dringend benötigte Speicherkapazitäten. Somit verfügen wir im Zusammenspiel mit unserer Portfolioanalyse über einen fundierten Handlungsleitfaden, der kaufmännische, technische, energetische und lagespezifische Faktoren berücksichtigt. Die großräumig definierten Quartiere umfassen im Hinblick auf die Klimaneutralität nicht nur SWB-Bestände, sondern z. B. auch im und um das Quartier liegende Gebäude von privaten Eigentümern. Diesen bietet sich somit die Chance, im Rahmen der angedachten klimaneutralen Quartiersentwicklung ihre Immobilien gemeinsam mit anderen Akteuren zeitnah und kostengünstiger energetisch zu entwickeln – im Endeffekt ein Gewinn für alle Beteiligten und die Stadt Mülheim an der Ruhr. Versorgung mit Fernwärme Das Thema kommunale Wärmeplanung spielt für die SWB im Hinblick auf eine treibhausgasneutrale Wärmeversorgung eine wichtige Rolle. Nach dem Wärmegesetz sind Kommunen verpflichtet, Konzepte für eine klimafreundliche und wirtschaftliche Wärmeversorgung zu erstellen. Für die Wärmeplanung in Mülheim ist der lokale Energieversorger medl zuständig. In enger Abstimmung mit der medl strebt die SWB den Ausbau des Fernwärmenetzes durch den Anschluss unserer Gebäude an. 3.206 Wohnungen (rd. 39 %) sind aktuell an das Fernwärmenetz angeschlossen. Neben der Dekarbonisierung unserer Bestände bis 2045 geht es immer auch um Bedarfsgerechtigkeit und Bezahlbarkeit neu entstehenden oder zu

optimierenden Wohnraums. Dazu beziehen wir die Bewohnersicht in die Planung baulicher Maßnahmen und Ausstattungsstandards mit ein. Bei Neubauten achten wir auf eine maximale Nutzungsdauer und berücksichtigen den gesamten Lebenszyklus bis hin zu recyclingfähigen Materialien. Materialien Unser Schadstoffmanagement gewährleistet den fachgerechten Umgang mit Altlasten oder Schadstoffen. Neben der Umsetzung notwendiger Sanierungsmaßnahmen im Bestand geht es dabei vor allem um die Vermeidung umwelt- und gesundheitsschädlicher Materialien in unseren Bauprojekten. Zugleich konzentrieren wir uns darauf, schadstofffreie, umweltfreundliche und recycelbare Baustoffe und -teile zu verwenden. Auch im Rahmen der Bestandsbewirtschaftung achten wir akribisch darauf, dass im Zuge von Wohnungsbegehungen oder Mieterwechseln im Objekt befindliche Schadstoffe durch fundierte Untersuchungen erkannt und fachgerecht entsorgt werden. Dafür haben wir interne Richtlinien aufgestellt, die letztlich den Schutz unserer Mieter, der Handwerker und unserer Mitarbeiter gewährleisten sollen. Lieferantenmanagement Bei der Auftragsvergabe geben wir lokalen und regionalen Anbietern den Vorzug und richten uns dabei nach den strengen Vorgaben der Gesetzgebung in Deutschland und der EU. Die Bieter verpflichten sich, die Bestimmungen des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW sowie alle weiteren rechtlichen Regeln zu beachten. Entsprechende Nachweise, z. B. zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, werden konsequent angefordert. Trotz der angespannten Lage auf dem Handwerkermarkt weichen wir von diesen Grundsätzen nicht ab; dies wird durch unser umfassendes Ausschreibungs- und Vergabemanagement sichergestellt. Baumaßnahmen Bei Instandhaltung, Modernisierung und Neubau fokussieren wir zum einen die Steigerung der Energieeffizienz, initiieren darüber hinaus aber zunehmend auch den Einsatz erneuerbarer Energien in der Mieterversorgung. Erste Fotovoltaikanlagen sind installiert, Mieterstrommodelle und Erdwärmeprojekte gestartet. Neben Mieterstrommodellen, steht die Reduzierung des Allgemeinstromverbrauches genauso im Fokus unserer Aktivitäten: z. B. zur Unterstützung des Betriebes von Aufzügen oder Waschmaschinen und Trocknern oder zur Unterstützung der Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge. Die Baumaßnahmen selbst gestalten wir ressourcen- und flächenschonend und reduzieren die Schadstoffemissionen. Gebäudebetrieb In der Bestandsbewirtschaftung kümmern wir uns neben der zeitnahen Mängelbeseitigung u. a. um den weiteren Abbau von Barrieren, eine umweltfreundliche Abfallentsorgung und ein ganzheitliches Quartiersmanagement. Wir unterstützen und animieren unsere Mieter, ihren individuellen Energieverbrauch zu reduzieren, und tragen mit der fortschreitenden Digitalisierung der Mess- und Regeltechnik, aber auch unserer Prozesse zu einer nachhaltigeren Wertschöpfung bei.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für eine nachhaltige Unternehmensführung liegt bei der Geschäftsleitung. In engem Austausch mit Gesellschaftern und Aufsichtsrat geben sie die grundsätzliche Ausrichtung vor. Insbesondere für kommunikative und organisatorische Aufgaben im Zuge der Umsetzung haben sie einen Verantwortlichen für den Bereich Nachhaltigkeit ernannt. Dieser hat die Erarbeitung unseres Nachhaltigkeitskonzeptes sowie der darauf aufbauenden Nachhaltigkeitsstrategie mit unseren Fachabteilungen organisiert und begleitet, ist nach innen wie nach außen Ansprechpartner für alle zugehörigen Themen und Inhalte und realisiert auf verschiedenen Kanälen unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung.Zu den zentralen Handlungsfeldern steht der Nachhaltigkeitsmanager im ständigen Austausch mit den Fachabteilungen und berichtet regelmäßig an die Geschäftsführung. Kernaufgabe der vergangenen Jahre war die Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie der SWB mit Blick auf die nachhaltigen Unternehmensziele, die hiermit verbundenen Rahmenbedingungen und daraus resultierenden komplexen Anforderungen. Diese wurde im vergangenen Berichtsjahr verabschiedet und ist unter nachhaltig-fuer-muelheim.de einsehbar.In diesem Zusammenhang wird auch der Aufbau eines systematischen Nachhaltigkeitsmanagements vorangetrieben, das alle wesentlichen mittel- und langfristigen Anforderungen ökonomisch, ökologisch, sozial und in Bezug auf die Unternehmensführung in alle Geschäftsprozesse integriert und deren Umsetzung sowie ein effizientes Monitoring und Controlling sicherstellt.Bei der Einhaltung der unternehmensinternen Ziele, Verhaltensrichtlinien und gesetzlichen Vorgaben wird die Geschäftsleitung durch Risikomanagement, Controlling und die Interne Revision unterstützt. Die interne Compliance-Beauftragte wird zusätzlich durch einen externen Compliance-Ombudsmann ergänzt. Beide stehen einzeln oder auch gemeinsam Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern im Bedarfsfall zur Verfügung. Sobald ein ernsthafter Verdacht auf einen möglichen Regelverstoß besteht, nehmen die Compliance-Beauftragte und/oder der Ombudsmann die entsprechenden Hinweise – auf Wunsch vertraulich – entgegen, gehen diesen nach und leiten bei Bedarf weitere Schritte ein.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2023 im Rahmen mehrerer Workshops mit Hilfe einer externen Unternehmensberatung und Verantwortlichen aus allen Fachbereichen der SWB entwickelt. In den vier festgelegten Handlungsfeldern – Ökonomie, Ökologie, Soziales und Unternehmensführung – wurden insgesamt 24 Themencluster identifiziert, denen rund 60 Maßnahmen zugeordnet sind. Ein Kennzahlensystem dient als Basis für das interne Berichtswesen sowie zur Steuerung der zentralen Nachhaltigkeitsaspekte. Diese Kennzahlen sind bei den Dimensionsverantwortlichen hinterlegt, die für das laufende Monitoring und den Fortschritt zuständig sind. Die Entwicklung unserer nachhaltigen strategischen Ausrichtung ist noch nicht final abgeschlossen. Entsprechende Sensibilisierungen auf Führungsebene finden laufend statt und die proaktive Einbindung aller Mitarbeitenden ist im Zuge der weiteren Strategieentwicklung vorgesehen. Dazu wurde bereits 2019 ein Nachhaltigkeitsmanagement implementiert. Mitarbeitende und Führungskräfte nehmen laufend an Schulungen teil, deren Inhalte neben fachlichen Themen selbstverständlich auch Nachhaltigkeitsaspekte beinhalten, die im Rahmen der Prozessorientierung in die Umsetzung des Tagesgeschäfts einfließen. Um diese vielfältigen Informationen zu strukturieren, nimmt auch der Nachhaltigkeitsbeauftragte laufend an Fortbildungen zum Thema Nachhaltigkeitsmanagement teil. Verhaltenskodex „code of conduct" Weiterhin besteht seit 2014 im Unternehmen eine Betriebsvereinbarung über einen „code of conduct", mit dem sich die Organe sowie die Mitarbeitenden der SWB und ihrer Tochtergesellschaft SWB-DBF auf ein integres Verhalten verpflichten. Der Kodex dient als Leitfaden für den korrekten Umgang mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern; er ist in einer Compliance- Richtlinie dokumentiert, die jedem Mitarbeiter übergeben wurde und u. a. auch im Intranet zur Verfügung steht. Der „code of conduct" zielt auf die Schärfung des Bewusstseins für Vorteilsnahmen/-gewährung und Möglichkeiten der Vorbeugung. Inhaltlich werden dazu u. a. folgende Vorgaben vermittelt:

- Grundsätze der Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern (Umgang mit Einladungen und Geschenken etc.)
- Regelungen zur Ausübung von Nebentätigkeiten
- Grenzen finanzieller Beteiligungen an Fremdunternehmen
- Festlegung von Vergaberichtlinien
- Umgang mit Geschäftsinformationen und Betriebsgeheimnissen

Geschäftsleitung, Führungskräfte und alle Mitarbeiter nehmen laufend an

internen Informationsveranstaltungen der Compliance-Beauftragten und des Compliance-Ombudsmanns teil. Nachhaltigkeit im Lieferantenmanagement Die Auswahl von Handwerkern, Lieferanten und Dienstleistern erfolgt grundsätzlich anhand der geltenden Vergaberichtlinien der SWB. Dabei berücksichtigen wir die strengen Vorgaben der Gesetzgebung in Deutschland und der EU. Die Bieter verpflichten sich, die Bestimmungen des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW und alle weiteren rechtlichen Regeln zu beachten. Entsprechende Nachweise, z. B. zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, werden konsequent angefordert. Weiterentwicklung der Regeln und Prozesse Als zentrale Grundlage unseres unternehmerischen Handelns ist die Nachhaltigkeitsstrategie natürlich auch wesentlicher Bestandteil der Definition und Fortschreibung der Unternehmensstrategie SWB.2030. Ziel ist die vollständige Integration der Nachhaltigkeitsstrategie, so dass die aktualisierten Strukturen und die Ablauforganisation der SWB langfristig eine effektive Integration unserer Nachhaltigkeitsziele in den Unternehmensalltag gewährleisten.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der SWB wurde im Jahr 2023 erarbeitet und verabschiedet. Dabei wurden auch die notwendigen Überwachungs- und Evaluierungsprozesse definiert und insgesamt 20 Kennzahlen für das Monitoring der Nachhaltigkeitsstrategie festgelegt: Für jede Dimension wurde eine Kennzahl definiert, die die wesentlichen Aspekte der Dimension abbildet. Darüber hinaus wurden für jede Dimension vier weitere Detailkennzahlen definiert. Allen Kennzahlen wurden Verantwortliche zugeordnet, die für das laufende Monitoring und die Fortschrittskontrolle zuständig sind. Weder das Kennzahlensystem noch die Kennzahlen sind statisch. Beide können weiterentwickelt werden, um sich ändernde regulatorische Anforderungen sowie die strategische Ausrichtung der SWB abzubilden:

Ökonomie

- Eigenkapitalquote
- Cashflow
- Kapitaldienstdeckungsquote
- Gesamtimmobilieninvestitionen
- EBIT

Ökologie

- CO2-Ausstoß im Bestand
- Investitionen in energetische Modernisierungen in den letzten 5 Jahren
- Anteil regenerative Energien im Verhältnis Gesamtenergieverbrauch
- Solarisierungsquote geeigneter Dächer
- Durchschnittlicher Energieverbrauch im Bestand

Soziales

- Fluktuationsquote Mieter
- Anteil preisgebundener Wohnungen am Gesamtbestand
- Durchschnittsmiete
- Leerstandsquote
- Durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der Mitarbeiter

Unternehmensführung

- Anzahl Compliance-Schulungstage/-stunden pro Mitarbeiter
- Budget für Fort- und Weiterbildung
- Budget für Ausbildung
- Anteil der regionalen Rahmenvertragspartner im Verhältnis zu allen EPA-Partnern
- Durchschnittsalter Mitarbeiter

Darüber hinaus wird im Sinne einer nachhaltigen Unternehmenssteuerung für sämtliche Zielvorgaben der Geschäftsführung überprüft, ob und inwieweit sie unter Beachtung der Grundsätze der Ordnungsmäßigkeit, Rechtmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit umgesetzt werden. Dafür stehen unser zertifiziertes Risikomanagement in Verbindung mit der Mittelfristplanung, unser Controlling mit den gängigen Abweichungsanalysen sowie die Interne Revision. Zur Unterstützung der Geschäftsleitung hat die SWB ein Tool zur Erstellung einer mehrjährigen Planbilanz implementiert, aus der risikoorientierte Kennzahlen anhand der mehrjährigen Planzahlen abgeleitet und in ein Risiko-Dashboard überführt werden. Dieses Kennzahlenmanagement unterstützt die Unternehmenssteuerung und sichert darüber hinaus zusätzliche Erkenntnisse zur Liquiditätsvorschau und dient als Leistungsindikator des Unternehmens. In einem nächsten Schritt werden die Planbilanzen aus dem HGB in eine steuerliche Planungsrechnung überführt. CO2-Intensität des Gebäudebestands Für das Jahr 2023 lag die CO2-Intensität des Gebäudebestands bei 26,6 kg/m2a (Scope 1 & 2) bzw. 31,4 kg/m2a (Scope 1 & 2 & 3). Die CO2-Einsparung erheben wir bei der SWB seit 2001. Bis 2023 summierte sie sich auf insgesamt 21.174 t. Weitere große Potenziale werden wir in den kommenden Jahren im Zuge unserer kontinuierlichen Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen sowie durch Um-, Aus- und Neubau realisieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Mit Blick auf Werte und Standards ist zunächst unsere auf Gemeinschaftlichkeit, Geben und Nehmen, Offenheit und Transparenz ausgerichtete Unternehmenskultur maßgeblich. Hinzu kommt die seit 2014 bestehende Betriebsvereinbarung über einen Verhaltenskodex, der insbesondere Vorteilsnahme und -gewährung vorbeugen soll. Darüber hinaus bekennt sich die SWB im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung zum Public Corporate Governance Kodex der Stadt Mülheim an der Ruhr. Die darin enthaltenen Regelungen legen für die städtischen Beteiligungsgesellschaften einheitliche Maßstäbe für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung fest, die sich neben wirtschaftlichem Erfolg auch am Gemeinwohl orientiert. Die Geschäftsführung der SWB hat zusätzlich ein Mission Statement Compliance verfasst, das mit Beginn des Jahres 2023 intern und extern veröffentlicht wurde.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Die Vergütung der Geschäftsführung ist mit einem erfolgsabhängigen Anreizsystem verbunden. Hierzu werden quantitative wie qualitative Ziele formuliert, in die das Nachhaltigkeitskonzept mit einfließt. Die Festlegung der Ziele sowie die Bewertung der Zielerreichung erfolgen durch die Gremien (Aufsichtsrat und Gesellschafter); die Nachhaltigkeitsziele sind hier inbegriffen und umfassen bspw. eine fünfjährige Wirtschafts- Finanz- und Investitionsplanung, die Erstellung einer Planbilanz und einen Kennzahlenforecast. Mit der Ausweitung dieses Anreizsystems auf Führungskräfte wurde 2018 begonnen; bis zum Jahr 2021 ist sie für alle

Prokuristen und Abteilungsleiter sowie einige Stellvertreter und Teamleiter erfolgt. Die konkreten nachhaltigkeitsbezogenen Ziele ergeben sich aus den jeweiligen Aufgabenbereichen – wie z. B. die Steigerung der individuellen Weiterbildungszeiten als Ziel der Abteilungsleitung Personal. Dabei werden generell nur Vorhaben vereinbart, deren Umsetzung bzw. Umsetzungsgrad sich messen lässt. Die Kontrolle erfolgt durch die Geschäftsführung oder die jeweils direkten Vorgesetzten anhand der entsprechenden Kennzahlen. Die Einführung der Erfolgskomponente bei Mitarbeitern betrachten wir mittel- bis langfristig als Option. Dabei ist angedacht, als Grundlage der jeweiligen Zielvereinbarungen die auf Ebene der Unternehmensleitung festgelegten Vorgaben zu nutzen, indem diese auf die jeweiligen Handlungsfelder und Wirkungsbereiche heruntergebrochen werden. So könnte die einheitliche Ausrichtung des Unternehmens weiter verstärkt werden. Eine mögliche Umsetzung dieser Option sowie deren konkrete Ausgestaltung für die Belegschaft wird in enger Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat beraten.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
iii. Abfindungen;
iv. Rückforderungen;
v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Vergütung der Geschäftsleitung 2023
Gesamtbezüge: 149.967,21 € (Gehalt: 133.907,48 €, Nebenleistungen: 5.836,92 €, Entgeltumwandlung: 10.222,81 €)

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation zum mittleren Niveau der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten wird nicht ermittelt, da ein derartiger Vergleich als nicht zweckmäßig angesehen wird.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Unsere Stakeholder So vielfältig und facettenreich wie unser Geschäft sind auch die Stakeholder der SWB. Die nachfolgend angeführten wesentlichen Anspruchsgruppen haben sich aus einer intern durchgeführten Stakeholderanalyse ergeben:

Interne Stakeholder

- Mitarbeiter
- Geschäftsleitung
- Gesellschafter (Stadt Mülheim, medl)
- Aufsichtsrat

Externe Stakeholder

- Mieter
- Wohn-/Gewerberaumsuchende
- Geschäftspartner (Zulieferer, Dienstleister)
- Kooperationspartner
- Banken
- Presse / öffentliche Medien
- Kommunalpolitik

- Landespolitik
- Wettbewerber
- Allgemeine Öffentlichkeit (insbes. in Mülheim)
- Verbände und Vereine, NGOs (vor allem in Mülheim)

Kommunikation mit unseren Stakeholdern Aus unserem Selbstverständnis heraus pflegen wir aktiv und konstant eine offene Kommunikation mit unseren wichtigen Anspruchsgruppen. Dabei geht es zum einen darum, unsere strategische und unternehmerische Ausrichtung sowie unsere Aufgaben und Leistungen zu vermitteln; zugleich kommunizieren wir auch die aktuellen und künftigen Herausforderungen. Umgekehrt legen wir Wert darauf, Sichtweisen und Ansprüche unserer verschiedenen Adressaten zu kennen, um sie in unserem geschäftlichen Handeln nach Möglichkeit optimal zu berücksichtigen. Den Dialog mit allen wichtigen Stakeholdern halten wir als kommunales Wohnungsunternehmen für unabdingbar: Nur so können wir einerseits bedarfsgerecht und zeitgemäß agieren, andererseits aber auch deutlich machen, wo unsere Grenzen liegen und wo ein gemeinschaftliches Engagement verschiedener lokaler Akteure gefordert ist.

Die folgende Übersicht stellt die zentralen Formate und Kanäle unserer Kommunikation mit den zentralen Anspruchsgruppen dar:

Stakeholder	Kommunikationsformate
Mitarbeiter	Führungskräfte: Jour Fixe mit Abteilungsleitern; Führungskräfterunden (Austausch von Informationen, Diskussionen, Beschlussfassungen), regelmäßige Workshops zu Themen der nachhaltig strategischen Unternehmensausrichtung; regelmäßiges Coaching zur Personalführung und -entwicklung; Mitwirkung in internen und externen Arbeitskreisen; Fortbildungsmaßnahmen; monatliche und Quartalsberichterstattung zu Kennzahlen der operativen Geschäftstätigkeit an die Geschäftsleitung
	Mitarbeiter: Abteilungs- und Teambesprechungen; Intranet; anlassbezogener interdisziplinärer Austausch; individuelle Entwicklungspläne und -angebote; Coachings zur Übernahme von Projekt- und Führungsverantwortung; Mitwirkung in Arbeitskreisen (intern und extern); Betriebsversammlungen
	Auszubildende: Abteilungs- und Teambesprechungen; Intranet; Ausbildungspatenschaften (Führungskräfte), Treffen mit Ausbildungsleitung
Geschäftsleitung	Periodische Berichterstattung aus allen Bereichen / Fachabteilungen; regelmäßiger, dokumentierter Austausch innerhalb der Geschäftsleitung; Beschlussfassung zur strategischen Ausrichtung und zentralen operativen Fragen
Gesellschafter	Turnusmäßige Berichterstattung über strategische Ausrichtung, Grundsatzthemen und wirtschaftliche Perspektiven; Quartalsgespräche; Gesellschafterversammlungen; Feststellung der Jahresabschlüsse sowie Genehmigung der Wirtschafts- und Finanzplanung; Zustimmung zu wesentlichen Geschäftsvorfällen gemäß Gesellschaftsvertrag
Aufsichtsrat	Regelmäßige Berichte der Geschäftsführung zur Lage und Entwicklung, zu wesentlichen Investitionsvorhaben und zur langfristigen Planung; anlassbezogene Einbindung und gemeinsame Beratung; Vorlage und Feststellung von Jahresabschlüssen und Lageberichten sowie der Wirtschafts- und Finanzplanung; Zustimmung zu wesentlichen Geschäftsvorfällen gemäß Gesellschaftsvertrag und Geschäftsordnung
Mieter, Wohnungssuchende, Gewerberaumsuchende	Websites und Social-Media-Kanäle; Mietermagazin „Wohnen leben"; persönliche Betreuung vor Ort sowie bei Gesprächsterminen im „Haus des Kunden" oder der „mietbar"; digitales SWB-Mieterportal; Einrichtung und Betrieb von bisher vier „Quartierspunkten" als zentrale Anlauf-, Informations- und Beratungsstellen vor Ort; jährlich stattfindende Quartiersfeste; Einbindung der Bewohnersicht in die Quartiersentwicklung über den „Quartierspunkt Plus"; Wohngeld- und Konfliktberatung; anlassbezogene Hotlines (z. B. Beratung in der Pandemie); Kundenzufriedenheitsanalysen
Banken	Standortbestimmungsgespräche; Bankenreport mit Ausblick auf die wirtschaftliche Entwicklung und Planung für das kommende Geschäftsjahr (halbjährlich); Geschäftsberichte
Wettbewerber	Themenbezogene Arbeitskreise und Workshops; Fachtagungen; anlassbezogener Austausch und Zusammenarbeit (z. B. zur Umsetzung von Klimazielen, Bündnis für Wohnen etc.)

Die Kommunikation mit dem weiteren Kreis der Stakeholder erfolgt vor allem über unser Berichtswesen, die Pressearbeit (Konferenzen, Berichte, Mitteilungen), unsere Websites und Social-Media-Kanäle, die Mitwirkung in Gremien und Arbeitsgruppen sowie anlassbezogene Projektinformationen und -gespräche.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Über die vielfältigen Kanäle und Formate erreicht uns durchgehend eine Vielzahl von Anliegen unserer verschiedenen Stakeholder, die konstant in die interne Abstimmung unserer strategischen Ausrichtung und operativen Schwerpunkte einfließen. Von Seiten unserer Mieter sowie potenzieller Kunden steht aktuell die (langfristige) Bezahlbarkeit im Fokus. Dieser Anspruch ist traditionell Bestandteil unserer Aufgabenstellung und wird daher durchgehend verfolgt. Dazu forcieren wir z. B. die Inanspruchnahme verfügbarer Fördermittel für Instandhaltungs-, Modernisierungs- und Neubauvorhaben. Zugleich zielen wir in der Bestandsbewirtschaftung konsequent auf die Optimierung der Betriebskosten, unterstützen Energiesparen und bieten unseren Kunden im Bedarfsfall u. a. eine Wohngeldberatung an. Parallel dazu treiben wir neue Angebote wie Mieterstrommodelle voran. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Klimaschutz. Diese Aufgabenstellung wird von nahezu allen wichtigen Stakeholdern an uns herangetragen. Die gesetzliche Verpflichtung, für unseren Bestand bis 2045 Klimaneutralität zu erreichen, stellt für uns sowohl technisch als auch investiv und finanziell eine enorme Herausforderung dar, die wir mit einem konstant hohen Engagement bei Sanierung und Modernisierung, aber auch im Neubau bewältigen werden. Ein wesentlicher Baustein zur Zielerreichung ist die gemeinsame Arbeit mit der Stadt und weiteren lokalen Akteuren an ganzheitlichen, quartiersbezogenen Energie- und Mobilitätslösungen, in die letztlich auch Bestände privater Eigentümer oder Vermieter integriert werden sollen. Generationengerechtigkeit, Barrierearmut, mehr Miteinander: Das sind nur drei der weiteren Wünsche und Bedürfnisse unserer Stakeholder, für die wir eine entsprechende Ausgestaltung unserer Angebote und ergänzenden Serviceleistungen vornehmen. Generell haben wir ein grundlegendes Interesse an den Anliegen und Bedürfnissen unserer Anspruchsgruppen. So unterstützt uns der regelmäßige persönliche Austausch, aber auch die gezielte Befragung unserer Anspruchsgruppen dabei, langfristig Prioritäten zu setzen, eine bedarfsgerechte Planung zu realisieren und

Veränderungen möglichst zeitnah zu berücksichtigen.

2023 wurde vor allem der Wunsch nach verändertem Wohnraum größer. Dem wirken wir mit zielgruppengerechten Wohnangeboten entgegen, indem wir Grundrisse verändern, Modernisierungen durchführen oder Neubauten errichten.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Auswirkungen unserer Angebote und Leistungen auf Nachhaltigkeitsaspekte
Das unternehmerische Handeln der SWB hat sozial wie ökologisch unmittelbare Auswirkungen; umgekehrt übt insbesondere die soziodemografische Situation direkten Einfluss auf unser Geschäftsfeld aus. Entsprechend zielen unsere baulichen Maßnahmen in den verschiedenen Mülheimer Stadtteilen generell auf die Deckung des wechselnden Wohnraumbedarfs – sowohl quantitativ als auch hinsichtlich der bereitgestellten Größen, Ausstattungsmerkmale und Mietpreise. Zugleich haben sie Konsequenzen für den CO2-Ausstoß sowie die Energieeffizienz im Immobilienbereich. Unsere Bestandsbewirtschaftung wirkt sich ebenfalls in beide Richtungen aus. Neben der Anpassung an veränderte Anforderungen beweist ein quartiersübergreifender konsequenter Werterhalt Einsatzbereitschaft für Mensch, Stadtteil und Stadt und trägt so vor Ort auch zu einer positiven gesellschaftlichen Entwicklung bei. Parallel dazu fördert die sukzessive energetische Sanierung den Klimaschutz: durch Senkung des Energieverbrauchs und entsprechend reduzierte CO2-Emissionen. Primär sozial relevant ist unsere Mieterbetreuung. Über ein ausgeprägtes und bewusst immer auch persönliches Engagement unterstreichen wir unseren partnerschaftlichen Ansatz; so entsteht umgekehrt in der Mieterschaft eher die Bereitschaft, sich im Bedarfsfall selbst in Haus und Viertel zu engagieren. Mit einem aktiven Quartiersmanagement stärken wir zusätzlich das Gemeinschaftsgefühl und fördern wechselseitige Unterstützung sowie ehrenamtlichen Einsatz. Hier initiierte Angebote unterstützen die Anwohner dann u. a. auch bei einer nachhaltigeren Lebensweise, wirken sich also auch ökologisch aus. Weitere wichtige Einflussmöglichkeiten haben und nutzen wir im Rahmen unserer kontinuierlichen Zusammenarbeit mit der Stadt, von der Grünflächenplanung über neue Mobilitätskonzepte bis zur sozialen Infrastruktur. Insgesamt verfügen wir also über ein erhebliches Potenzial,

sozial wie ökologisch nachhaltige Entwicklungen zu fördern. Diese Chancen zu nutzen, betrachten wir als alternativlos, weil mittel- bis langfristig auch unsere wirtschaftliche Stabilität davon abhängen wird. Insofern streben wir in allen wichtigen Handlungs- und Geschäftsbereichen unseres Unternehmens kontinuierlich die Optimierung von Prozessen und eine verbesserte Zusammenarbeit nach innen wie nach außen an. Wir testen regelmäßig neue Bauweisen, die Vorteile hinsichtlich Energieeffizienz und Klimaschutz, gleichermaßen aber langfristige Bezahlbarkeit versprechen, und beteiligen uns an der Entwicklung von Konzepten zukunftsfähiger Quartiersgestaltung.

Förderung nachhaltiger Entwicklung durch Innovationsprozesse

Handlungsbereich	Beispiele
Einsatz innovativer Technik und Verfahren im Bau	Fassadenbegrünung über neun Stockwerke eines Doppelhochhauses (Hans-Böckler-Platz); Auswahl aller Baustoffe nach Wiederverwertbarkeit für Neubau des Servicebetriebs
Zielgruppenspezifische Angebote	Flexible Grundrisse; bedarfsorientierte Angebote für Senioren, Familien, Auszubildende / Studenten
Energetische Optimierung/Klimaschutz	Neubau nach KfW-Effizienzhaus 40, mindestens 55; Mitwirkung an der Entwicklung alternativer Mobilitätskonzepte (Ladeinfrastruktur, Carsharing); Integration von Fotovoltaik und Erdwärme; Mieterstromangebote; energetische Sanierung KfW-Standard < 100
Quartiersmanagement	Unternehmenseigenes Quartiersmanagement; sukzessive Einrichtung von Anlaufstellen vor Ort („Quartierspunkte"); Informations- und Beratungsangebote; gezielte Aktivierung: Impulsgeber zur Motivation von Mietern und Anwohnern zu Eigeninitiative und Engagement; Förderung von Nachbarschaft und gemeinsamer Freizeitgestaltung
Wohnbegleitende Infrastruktur	Raum für Kitas; Quartierspunkte, Altentagesstätten
Impulse für Stadt- und Quartiersentwicklung	Unterstützung im Bereich der sozialen Infrastruktur; Sponsoring mit Fokus auf Sportvereinen (alle Altersgruppen, verschiedene Sportarten) sowie Kultur (Theater an der Ruhr, Freilichtbühne, u. a.)
Instandhaltung	Vorbereitung der vollständigen Abwicklung der laufenden Instandhaltung von der Reparaturannahme bis zur Schadenbeseitigung, der Hausmeister, des Versicherungswesens und gezielter Einzelmodernisierungen durch unsere Tochtergesellschaft SWB-DBF inkl. Ausbau der vorhandenen Qualifikationen und Neubau eines Kompetenzzentrums
Digitalisierung	Fertigstellung einer digitalen Roadmap für maximale Effizienz der weiteren Umstellung aller Prozesse (nach innen wie in Richtung Kunden)

Innovationsfördernde Kooperationen und Projekte (Auswahl)

- Einbindung unserer Fach- und Führungskräfte: Schaffung von Freiräumen durch Digitalisierung; Vorschlagswesen und Ideenmanagement
- Beteiligung an der eMHergie GmbH: kompetente Unterstützung auf dem Weg zur Klimaneutralität, insbes. durch Förderung der gebotenen Umstellung auf regenerative Energieversorgung im Bestand

- Mitwirkung bei der Initiative Wohnen.2050: Zusammenschluss engagierter Wohnungsunternehmen, um sich wechselseitig bei der Bewältigung der anstehenden ökologischen Aufgaben zu unterstützen

Regelmäßige Einbindung externer Kooperationspartner, z. B.:

- der Hochschule Düsseldorf zur Entwicklung von Formen regenerativer Energieversorgung im Quartier, die auch privaten Eigentümern offenstehen
- des Centrum für bürgerschaftliches Engagement sowie der Caritas zur Bereitstellung bedarfsgerechter Angebote im Quartier (im Rahmen des Quartiersmanagements)
- des Deutsche Rote Kreuz zur Umsetzung der Projekte betreutes Wohnen und ambulante Wohngruppe

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11
Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Die Berichtsstandards sehen eine Prüfung des Prozentsatzes der Finanzanlagen vor, die anhand von Umwelt- oder sozialen Faktoren entweder positiv oder negativ bewertet werden. Unter Verweis auf die „Wohnungswirtschaftliche Branchenspezifische Ergänzung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex" hat dieser Leistungsindikator für ein kommunales Wohnungsunternehmen wie die SWB Mülheim mit Blick auf ökologische und soziale Auswirkungen jedoch kaum Relevanz.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Die Geschäftstätigkeit der SWB, die in der Errichtung, Bewirtschaftung und Verwaltung von Wohn- und Gewerbeimmobilien besteht, bringt in vielerlei Hinsicht die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen mit sich. Der damit verbundenen hohen Verantwortung sind wir uns bewusst und verfolgen mit Nachdruck das Ziel, diese Ressourcen so sparsam wie möglich einzusetzen und negative Umweltauswirkungen auf einem niedrigen Niveau zu halten. Das betrifft natürliche Materialien ebenso wie Energieträger und gilt sowohl mit Blick auf unsere Betriebsstandorte als auch für die Bewirtschaftung unserer Bestände einschließlich der Planung und Umsetzung von Sanierungs-, Modernisierungs- und Neubauvorhaben. Darüber hinaus arbeiten wir als engagierter Partner der Stadt- und Quartiersentwicklung an klimafreundlichen Infrastruktur- und Mobilitätskonzepten sowie der Grünflächenplanung mit. Energie Unser übergeordnetes Ziel ist die Dekarbonisierung der kompletten SWB-Bestände bis 2045. Darauf arbeiten wir auf allen Ebenen hin. Insbesondere erneuern wir im Zuge von Modernisierungs- und Neubaumaßnahmen Energieversorgung und -technik, steigern die Energieeffizienz und binden nach Möglichkeit regenerative Energieträger ein. Hinzu kommen eine energetische Ertüchtigung der Gebäudehülle und die Installation moderner Regel- und Messtechnik, um den Energiebedarf und -verbrauch nachhaltig zu senken. Zudem nutzen wir den engen Kontakt zu unseren Mietern und zeigen ihnen Wege auf, die helfen, im Alltag gezielt auf einfache Art und Weise Energie einzusparen. Den Eigenbedarf unseres Unternehmens an elektrischer Energie sowie den Allgemeinstromverbrauch in unseren Beständen decken wir seit 2015 zu 100 % mit zertifiziertem Ökostrom. Zudem arbeiten wir in unseren Betriebsstandorten mit LED-Beleuchtung. Die Elektrifizierung unseres Fuhrparks einschließlich des Aufbaus der notwendigen Ladeinfrastruktur haben wir weiter vorangetrieben; der Anteil der E-Fahrzeuge

an unserem Fuhrpark lag 2023 bei 11,7 %.

Papier Insbesondere in unserer Hauptverwaltung, aber auch an allen anderen Betriebsstandorten wird der Papierverbrauch mithilfe der fortschreitenden Digitalisierung sukzessive weiter minimiert. So arbeitet die SWB u. a. mit einem digitalen Archiv und einer elektronischen Mieterakte. Darüber hinaus haben wir ein Mieterportal eingerichtet, in dem Schadensmeldungen platziert und Fragen der Mieter zu Bescheinigungen, Mietveränderungen, Umlagenabrechnungen etc. gezielt gestellt und weiterverfolgt werden können. Zur Steigerung der Akzeptanz dieses Portals haben wir auf unserer digitalen Roadmap die Implementierung einer App vorgesehen, mit deren Entwicklung im Jahr 2023 begonnen wurde. Auftrags- und Rechnungseingang sowie deren Prüfung und Freigabe wurden im Jahr 2021 digitalisiert; die Umstellung auf elektronische Personalakten ist in der Umsetzung. Sofern wir selbst noch Druckprodukte realisieren (insbesondere im Berichtswesen), achten wir auf nachfragegerecht minimierte Auflagen und verwenden Papiere mit Ecolabel. Wasser Um den Verbrauch von Wasser zu senken, statten wir Wohn- und Gewerbeeinheiten sowie unsere eigenen Betriebsstandorte mit wassersparenden Armaturen aus. Das erfolgt standardmäßig im Zuge von Sanierungsmaßnahmen sowie bei Neubauprojekten und ist für unsere Betriebsstandorte zu 100 % umgesetzt. Für den Wohnungsbestand ist der Realisierungsgrad noch nicht erfasst. Wasserentnahme Die Wasserverbräuche der Betriebsstandorte und der SWB-Bestände werden bislang nicht systematisch erfasst. Die dafür erforderlichen Prozesse werden geplant und zeitnah realisiert. Flächennutzung Jedes Bauprojekt geht mit Eingriffen in die Umwelt einher; das gilt in besonderer Weise für Neubaumaßnahmen. Hier schonen wir mit flächensparendem Bauen vorhandene Naturräume und sind bei Sanierungs- und Modernisierungsvorhaben grundsätzlich bemüht, versiegelte Flächen z. B. durch den Rückbau von Wegen zu verkleinern bzw. zu entsiegeln. Darüber hinaus legen wir großen Wert auf Anlage und Erhalt von Grünflächen als Erholungs- und Lebensräume für Mensch und Natur. In unseren Quartieren bewirtschaften wir rund 700.000 m2 Grünflächen und berücksichtigen dabei verstärkt die Bedürfnisse von Vögeln, Insekten und Pflanzen. Besonderes Augenmerk gilt unserem Baumbestand mit derzeit rund 4.500 Exemplaren einschließlich gezielten Neupflanzungen. Darüber hinaus optimieren wir z. B. auch die Regenwassernutzung. Baustoffe Bei Neubaumaßnahmen konzentrieren wir uns auf ökologisch wertvolle Baustoffe und -teile. Die planerische Berücksichtigung des gesamten Lebenszyklus reicht bis zur Nutzung recyclingfähiger Materialien. Abfall Auf dem Wege von Information und Beratung sensibilisiert die SWB ihre Mieter für eine korrekte Trennung und Entsorgung der anfallenden Abfälle und die Möglichkeiten, weniger Müll zu verursachen. Dazu werden alle verfügbaren Formen und Kanäle der Mieterkommunikation genutzt – von Mieterbroschüre und Mietermagazin über die persönliche Kundenbetreuung bis hin zu Veranstaltungen in den Quartierspunkten und Social-Media-Beiträgen. Angefallener Abfall Die Entsorgung der regelmäßig anfallenden haushaltsüblichen Abfälle (Restmüll, Biomüll, Leichtverpackung, Papier und Pappe) in den Beständen sowie für

unsere Hauptverwaltung und alle weiteren Betriebsstandorte haben wir über Rahmenverträge mit der MEG Mülheimer Entsorgungsgesellschaft mbH geregelt. Damit ist eine fach- und umweltgerechte Entsorgung gewährleistet. Das Abfallaufkommen in unseren Betriebsstandorten und Beständen, differenziert nach Art und Entsorgungsmethode, wird bislang nicht erfasst. Die nötigen Rahmenbedingungen dafür müssen noch geschaffen werden. Umfang des Ressourcenverbrauchs In welchem Umfang die für unsere Geschäftstätigkeit nötigen natürlichen Ressourcen eingesetzt werden, erfassen wir bisher noch unvollständig. Die Erweiterung des Monitorings des Ressourcenverbrauchs ist derzeit in Planung und wird zeitnah umgesetzt.

Eine umfassende Erfassung der Ressourcen ist in Planung und wird bis 2026 vorliegen.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Ziele und Maßnahmen Oberste Priorität hat die Dekarbonisierung unserer gesamten Bestände bis 2045. Darauf wird auf sämtlichen Handlungsebenen hingearbeitet. Besondere Bedeutung haben hier eine gesteigerte Energieeffizienz durch Sanierung und Modernisierung, die Umstellung auf regenerative Energien sowie moderne Mess- und Regeltechnik. Hinzu kommen Informations- und Beratungsleistungen zur Unterstützung unserer Mieter beim Energiesparen. Wichtiger Indikator für den Erfolg unserer Maßnahmen sind die Emissionen unserer Bestandsgebäude, die wir in unserer CO2-Bilanz veröffentlichen. Im Rahmen der definierten Handlungsschwerpunkte haben wir die übergeordnete Zielsetzung konkretisiert und ausdifferenziert. Regenerative Energien Zur vorgesehenen Umstellung der Strom- und Wärmeversorgung unserer Bestände auf erneuerbare Energieträger arbeiten wir eng mit professionellen Partnern zusammen. So haben wir für Siedlungen oder größere Gebäudeeinheiten in Kooperation mit der Mülheimer medl GmbH bereits vielfach Blockheizkraftwerke eingerichtet, die zur Wärmeproduktion u. a. Biomethan verwenden. Mit der Gründung der eMHergie GmbH als gemeinsame Energiegesellschaft von MWB, SWB und medl konnten wir 2021 dann auch die Umstellung auf eine regenerative Energieversorgung einleiten. Noch im gleichen Jahr begann die Installation der ersten Fotovoltaikanlagen.

Ab 2022 wurden diese für Mieterstrom und zur Reduzierung des Allgemeinstromverbrauchs in Betrieb genommen. Für die Zukunft sind folgende Maßnahmen vorgesehen:

- Bündelung von Standorten
- Nutzung des Nahwärmenetzes für umweltfreundliche Energieträger, z. B. Wasserstoff
- Errichtung weiterer Anlagen zur dezentralen Energiegewinnung
- Anschluss von Solitärobjekten an Nahwärmenetze
- Ausbau und Betrieb der Anlagen zur Erzeugung regenerativer Energie
- Ausweitung des Mieterstromangebots

Zudem befindet sich ein Pilotprojekt zur nachhaltigen Energieversorgung mit folgenden Eckpunkten in Umsetzung:

- Vorwiegend regenerative Erzeugung von Heizwärme und Wasser
- Fotovoltaik zur Bereitstellung des benötigten Stroms (z. B. für Erdwärmepumpen)
- Abdeckung von Bedarfsspitzen per Fernwärme oder Minikesselanlage

Darüber hinaus haben wir eine Kooperation mit der Hochschule Düsseldorf begründet, um für Wohnquartiere anschlussfähige Formen regenerativer Energieversorgung zu entwickeln, die auch privaten Eigentümern offenstehen. Somit reduzieren wir nachhaltig die Entwicklungs- und Betreiberkosten und ermöglichen zugleich privaten Eigentümern einen bezahlbaren Beitrag zur CO2-Neutralität ihrer Gebäude. Ökologische Optimierung durch Rück- und Neubau In der Regel lassen sich Maßnahmen zur energetischen Sanierung bzw. Optimierung bei unseren Bestandsgebäuden sehr gut umsetzen. Dies zeigt sich an unserem Gesamtbestand, von dem 2023 bereits rund 22 % CO2-neutral mit Wärme versorgt werden. Sofern Objekte im Hinblick auf ihre Bauweise ein nachhaltiges, generationengerechtes Wohnen auch mit hohen Modernisierungsinvestitionen nicht zulassen, sind sie nur noch einige Jahre zu vermieten. Das gilt insbesondere bei unzeitgemäßen Grundrissen, die keine wirtschaftliche barrierearme Umgestaltung erlauben. In solchen Fällen setzt die SWB regelmäßig auf Abriss und Neubau, was – ungeachtet des damit verbundenen grauen Energiebedarfs – ökologisch und ökonomisch sowie mit Blick auf die Schaffung sozial ausgewogener Bestände mehr Chancen eröffnet. Ein Beispiel dafür liefert 2023 ein in der Planung befindlicher Bauabschnitt der Quartiersentwicklung Eichbaumsiedlung, der eine CO2-sparende Holzbauweise vorsieht und den geforderten Zugewinn an benötigter Wohnfläche durch eine maßvoll höhere Geschossbauweise realisiert, um zusätzliche Flächenversiegelungen zu vermeiden. Darüber hinaus erleichtern Neubaumaßnahmen die Umsetzung folgender Zielsetzungen:

- Konzentration auf umweltfreundliche Baustoffe
- Barrierefreie Grundrisse
- Klimafreundliche Wärmeversorgung

- Einsatz von Fotovoltaikanlagen und Mieterstromangebot
- Integration von E-Ladestationen in Tiefgaragen für PKW und Fahrräder
- Minderung von Lärmemissionen
- Ausgewogene soziale Durchmischung der Quartiersbewohner
- Generationengerechte Gestaltung des Wohnumfeldes

Energetische Modernisierung, Um- und Ausbau, Großmodernisierung Ein zentrales Ziel unserer Arbeit ist der langfristige Werterhalt unserer Bestände, der neben kontinuierlicher Instandhaltung regelmäßig auch Aufwertungen verlangt. Entsprechend investieren wir jedes Jahr in erheblichem Umfang in alle drei genannten Formen der Bestandspflege. Neben dem Abbau von Barrieren haben klimarelevante Maßnahmen Priorität, bei denen Wärmeerzeuger und Gebäudehülle im Mittelpunkt stehen:

- Umstellung der Wärmeerzeuger auf moderne Brennwerttechnik oder effiziente, teilweise CO2-freie Fernwärmelieferung
- Errichtung von Fotovoltaikanlagen
- Anschluss von Gebäuden an CO2-arme Nahwärmenetze mit BHKW
- Dämmung der Fassaden bzw. Verstärkung der vorhandenen Dämmung
- Dämmung von Keller- und obersten Geschossdecken oder Dächern
- Austausch aller Fenster ohne aktuellen Wärmedurchgangswert
- Austausch von Wohnungs- und Hauseingangstüren
- Errichtung von Balkonen bzw. Vergrößerung von Loggien
- Abbau von Barrieren, vorwiegend in den Bädern und Balkonaustritt

Hinzu kommen weitere Bausteine wie die bevorzugte Verwendung ökologischer Baustoffe, die sukzessive Umstellung auf LED-Leuchten in Allgemeinbereichen und die Berücksichtigung regionaler Zulieferer und Lieferanten. Jede energetische Optimierung erfolgt in enger Auslegung der gesetzlichen Anforderungen (EnEV/GEG) in Verbindung mit den jeweiligen Fördervoraussetzungen (KfW/WFB des Landes NRW), wobei die Wirtschaftlichkeit der Maßnahme sowohl für die SWB als Investor als auch für den Mieter langfristig gewährleistet sein muss. Bis Ende 2023 haben wir mit unserem Wohnungsbestand im Mittel eine Energieeffizienz von 143,9 kWh/ m2a erreicht, sodass wir 2023 im Bestand durchschnittlich die GEG-Energieeffizienzklasse E erreicht haben. Rund 30 % unserer Wohnungen sind 2021 bereits CO2-neutral. Die Maßnahmen zur energetischen Optimierung werden auch in Zukunft fortgesetzt und nach Bedarf noch ausgeweitet. Voraussetzung dafür ist die Verfügbarkeit einer adäquaten, langfristig verlässlichen Förderlandschaft auf Bund- und Landesebene.
Schadstoffmanagement Ziel ist es, bis 2030 Schadstofffreiheit im Bestand zu erreichen. Dazu klärt unser Schadstoffmanagement Verdachtsfälle zeitnah ab, liefert verlässliche Diagnosen und realisiert nach Bedarf die sichere Sanierung und Entsorgung. In unseren Bauprojekten vermeiden wir die Verwendung schadstoffhaltiger Materialien und konzentrieren uns auf die Verwendung ökologisch wertvoller Baustoffe und -teile. Die Grundlagen dafür schafft das Schadstoffmanagement der SWB insbesondere mit folgenden Leistungen:

- Fortschreibung des Schadstoffkatasters
- Clusterung des Wohnungsbestands
- Definition und Listung umwelt- und gesundheitsschädlicher Bauteile
- Umfassender Schadstoffcheck bei jeder Neuvermietung, Instandhaltung sowie Einzel- und Großmodernisierung
- Definition der Qualitätsmerkmale schadstofffreier, umweltfreundlicher und recycelbarer Baustoffe
- Klare Anweisungen an Mitarbeiter und Handwerker über die Vorgehensweise bei positiver Schadstoffanalyse

Bestandsübergreifendes Engagement Wir wissen, dass nachhaltige Lösungen in der Regel nicht nur bestands-, sondern möglichst quartiers- oder stadtteilbezogen zu entwickeln und realisieren sind. Dabei gilt es, im Ganzen zu denken, interdisziplinär zu arbeiten und die jeweiligen Standortbedingungen zu berücksichtigen. Das setzt voraus, dass sich die lokalen Akteure über ihr jeweiliges Kerngeschäft hinaus einbringen und zusammenarbeiten, nach Bedarf auch mit Wettbewerbern. Neben der Kooperation mit der Mülheimer Wohnungsbau eG und der medl über die Beteiligungsgesellschaft eMHergie GmbH beteiligen wir uns hier im Rahmen des Quartiersmanagements und als Partner der Stadt Mülheim an der Entwicklung zukunftsfähiger Infrastruktur- und Mobilitätskonzepte und der Sicherstellung einer nachhaltigen Grünflächenplanung sowie im Rahmen der kommunalen Wärmeplanung an der Planung und dem Ausbau des Fernwärmenetzes. Grad der Zielerreichung und weitere Ziele Für die im Rahmen der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten Kennzahlen haben wir Zielwerte festgelegt, an denen wir uns messen werden. Darüber hinaus werden die den Handlungsfeldern zugeordneten Maßnahmen regelmäßig überprüft. Risiken Wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit ergeben und eventuell negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben könnten, bestehen nach Auffassung der SWB vor allem mit Blick auf die zu erreichende Klimaneutralität der Bestände. Wie sich im Berichtszeitraum für das Jahr 2021 abzeichnete, kann eine langfristig stabile, finanziell adäquate Förderlandschaft nicht vorausgesetzt werden. Diese Entwicklung hat sich in den Jahren 2022 und 2023 deutlich zum Negativen fortgesetzt; Bundes- und Landesmittel sind nicht sinnvoll aufeinander abgestimmt und bieten der Wohnungswirtschaft somit nicht die erforderliche Unterstützung. Damit geraten die ökonomischen Voraussetzungen und ökologischen Ziele zunehmend in Konflikt bzw. Gegensatz zu unserer – auch und gerade sozial relevanten – Aufgabe, bezahlbaren Wohnraum für alle Bevölkerungsgruppen bereitzustellen. Höhere Standards, steigende Baukosten und wachsender Fachkräftemangel verschärfen diese Problematik weiter. Davon betroffen sind sowohl Modernisierungs- als auch insbesondere Neubaumaßnahmen. Den politischen Vorstellungen von 400.000 Neubauwohnungen pro Jahr – davon 25 % öffentlich gefördert – muss unter diesen Voraussetzungen eine klare Absage erteilt werden. Dennoch hält die SWB an der Zielsetzung der Dekarbonisierung ihrer Bestände bis 2045

fest und setzt für eine wirtschaftliche und sozialverträgliche Umsetzung nicht zuletzt auf Branchenbündnisse wie die Initiative Wohnen.2050, die neben gemeinsamer Lobbyarbeit u. a. für Know-how-Transfer, Synergien durch gemeinsame Projekte sowie Standards stehen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Gemäß „Leitfaden zur branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen" ist dieser Leistungsindikator für uns nicht relevant, da unser Kerngeschäft – die Bereitstellung von Wohnraum – eine Dienstleistung ist. Da die SWB demnach nicht zum produzierenden Gewerbe zählt, findet eine Erhebung von Materialverbräuchen nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
i. Stromverbrauch
ii. Heizenergieverbrauch
iii. Kühlenergieverbrauch
iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
i. verkauften Strom
ii. verkaufte Heizungsenergie
iii. verkaufte Kühlenergie
iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Energieverbrauch Verwaltungsgebäude in kWh (2023)

Kraftstoffverbrauch	k.a.
Stromverbrauch	142.392
Fernwärme	202.241
Gas	100.893
gesamt	445.526

Eine Differenzierung nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen erfolgt aktuell nicht, da noch keine hinreichende Datengrundlage für den Anteil erneuerbarer Energien vorliegt.

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs in kWh (2023)

Kraftstoff	k.a.
Strom	7.115
Fernwärme	32.110
Gas	34.848
gesamt	74.073

Aufgrund interner Umstellungen konnten für 2023 zum Kraftstoffverbrauch keine Angaben gemacht werden.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
i. Oberflächenwasser;
ii. Grundwasser;
iii. Meerwasser;
iv. produziertes Wasser;
v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmequellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:
i. Süßwasser (≤1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
ii. anderes Wasser (>1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Die Wasserverbräuche der Betriebsstandorte und der SWB-Bestände werden bislang nicht systematisch erfasst. Die dafür erforderlichen Prozesse werden geplant und zeitnah realisiert. Aktuell planen wir mit einer Realisierung bis 2026.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Das Abfallaufkommen in unseren Betriebsstandorten und Beständen, differenziert nach Art und Entsorgungsmethode, wird bislang nicht erfasst. Die nötigen Rahmenbedingungen dafür müssen noch geschaffen werden. Die Umsetzung ist bis 2026 geplant.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Emissionsquellen Hauptquelle klimaschädlicher THG-Emissionen ist bei der SWB der Verbrauch von Heizenergie in unseren Beständen sowie den eigenen Betriebsstandorten. Entsprechend treiben wir im Rahmen von Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen, aber auch Neubauten die Umstellung auf klimaschonende Heiztechnik sowie die bautechnische Reduktion von Wärmeverlusten voran und bereiten die Einbindung regenerativer Energieträger vor, die künftig insbesondere bei Neubauten nach Möglichkeit standardmäßig erfolgen soll. Im Rahmen dieser Investitionsentscheidungen untersuchen wir die Bestandsgebäude im Vorfeld planerisch akribisch auf ihre Vermarktungschancen, um nur die Gebäude zurückzubauen, bei denen die ökologische und ökonomische Langzeitbetrachtung eine positive Entwicklung ausschließt. Dem folgend unterliegen unsere Neubauvorhaben auch nicht der Gewinnmaximierung, einhergehend mit einer hohen Verdichtung. Vielmehr stehen hier neben dem generationengerechten, langfristig bezahlbaren Wohnraum grundsätzlich großzügige Bauweisen mit entsprechender Gestaltung des Wohnumfeldes im planerischen Fokus. Diesem Grundsatz folgend binden wir einen Großteil der „grauen Energie" in unseren Bestandsgebäuden. Die Versorgung bestehender Siedlungen oder größerer Gebäudeeinheiten mit Wärme erfolgt vielfach über die Anbindung an Blockheizkraftwerke der medl, die verstärkt mit Bio-Methangas betrieben werden. Die hierfür benötigten Nah-

und Fernwärmenetze sind langfristig darauf ausgerichtet, unsere Bestände auch durch den verstärkten Einsatz regenerativer Energien zu versorgen. In Kooperation mit der medl haben wir 2023 zudem ein innovatives Mieterstromangebot entwickelt und damit begonnen, die Dächer unserer Bestandsgebäude zu identifizieren und zu bewerten, auf denen wir Photovoltaikanlagen installieren wollen. Darüber hinaus werden Photovoltaikanlagen auch bei Modernisierungen und Neubauten realisiert. Der Solarstrom wird im Quartier erzeugt und vor Ort verbraucht. Überschüsse werden in das öffentliche Netz eingespeist. Wird mehr Strom benötigt, als die Photovoltaikanlagen produzieren können, erhalten die Nutzer lokal erzeugten Ökostrom ohne Aufpreis von der medl. Als Allgemeinstrom für die in Mülheim liegenden Bestände sowie zur Deckung des Bedarfs an elektrischer Energie in unserer Hauptverwaltung sowie den weiteren Betriebsstandorten kommt zu 100 % zertifizierter Ökostrom aus europäischen Wasserkraftanlagen mit modernen Umweltstandards zum Einsatz. So vermeiden wir pro Jahr rund 2.500 t CO2-Emissionen. Ziele und Umsetzung Die SWB strebt die Dekarbonisierung ihrer Bestände bis 2045 an. Neben umfassenden energetischen Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen stellt die Umstellung der Energieversorgung auf regenerative Quellen eine zentrale, aber auch äußerst komplexe Anforderung dar. Über eine verlässliche und adäquate Förderlandschaft hinaus wird umfassendes Know-how benötigt: Hier setzen wir seit langem auf die Zusammenarbeit mit der medl und anderen lokalen Akteuren und Projekten wie dem oben beschriebenen Mieterstromangebot. Der voraussichtliche Abschluss der Umstellung in unseren Beständen ist derzeit noch nicht terminierbar. Genauere Auskünfte über weitere Maßnahmen zur Senkung der CO2-Emissionen geben wir im Abschnitt zu DNK 12 Ressourcenmanagement. Insgesamt konnten wir die jährlichen CO2-Emissionen seit 2001 kumuliert um 21.174 t senken.

Eine ausführliche Berichterstattung zu den Parametern und Bezugsgrößen der CO2-Emissionen ist aktuell noch nicht möglich. Die Umsetzung ist bis 2026 geplant.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die direkten Treibhausgas-Emissionen für das Jahr 2023 betrugen 8.271 t CO2-Äquivalent. Eine ausführliche Berichterstattung zu den CO2-Emmissionen ist ab 2026 vorgesehen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die indirekten Treibhausgas-Emissionen für das Jahr 2023 betrugen 6.507 t CO2-Äquivalent.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO_2-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Die sonstigen indirekten Treibhausgas-Emissionen für das Jahr 2023 betrugen 2.686 t CO2- Äquivalent.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO_2 Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Seit 2001 wurden kumuliert 21.174 t CO2 eingespart. Da wir 2023 erstmals eine CO2-Bilanz veröffentlicht haben, können wir noch keine weiteren Angaben zu den CO2-Einsparungen machen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die SWB gewährleistet sämtliche Schutzrechte für Arbeitnehmer nach deutschem Arbeitsrecht. Als Mitglied im Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft wenden wir zudem den Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft an. Damit stehen wir für eine faire und leistungsgemäße Bezahlung nach einem transparenten System. Zahlreiche Betriebsvereinbarungen sichern weitergehende Ansprüche unserer Mitarbeiter bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wichtige Entscheidungen über Rechte und Pflichten der Belegschaft trifft die Geschäftsführung der SWB grundsätzlich in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat. Zusätzlich nimmt die Arbeitnehmervertretung auch im Aufsichtsrat Mitwirkungsrechte wahr. Wahrung der Arbeitnehmerrechte Recht auf Information Mit Aufnahme ihrer Tätigkeit bei der SWB werden unsere Mitarbeiter detailliert über alle wichtigen Ziele, Aufgaben- und Arbeitsbereiche sowie Strukturen und die Ablauforganisation ins Bild gesetzt. Veränderungen und Neuerungen kommunizieren wir zeitnah über verschiedene Kanäle – von Mitarbeiter- und Teamgesprächen über Betriebsversammlungen bis hin zu E-Mails und Handouts. Für beschleunigte interne Abläufe und einen einfachen Know-how-Transfer steht als gemeinsame Plattform ein Intranet zur Verfügung. Seither haben unsere Mitarbeiter rund um ihr Arbeitsverhältnis direkten Zugriff auf alle wichtigen Informationen einschließlich aktueller Änderungen. Beteiligung Neben der Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat nimmt der Betriebsrat der SWB seine Rechte auf Information, Anhörung und Beteiligung bzw. Mitbestimmung mit Unterstützung der Geschäftsführung in vollem Umfang wahr. Seine offensive Einbindung in alle bedeutsamen Entscheidungen betrachten wir als wichtigen Baustein unserer auf Gemeinschaft ausgerichteten Unternehmenskultur. Darüber hinaus eröffnen wir unseren Mitarbeitern auf allen Hierarchieebenen die Möglichkeit, sich in die Unternehmensentwicklung aktiv einzubringen. Sind neue Projekte, die Einführung neuer Arbeitsmittel oder Veränderungsprozesse geplant, werden

dazu gezielt Einschätzungen und Vorschläge aus der Belegschaft eingeholt. Betriebliches Gesundheitsmanagement Mithilfe eines professionellen Arbeits- und Gesundheitsschutzes stellen wir sicher, dass Gefahrenpotenziale an den verschiedenen Arbeitsplätzen und Einsatzorten unserer Mitarbeiter so weit wie möglich reduziert werden. Strukturen und Prozesse gestalten wir so, dass sie der Gesundheit förderlich sind. Zur Kontrolle der Wirksamkeit werden u. a. auch die Mitarbeiter befragt. Die Maßnahmen reichen von der Bereitstellung tätigkeitsbezogener Schutzausrüstungen über sachkundige Sicherheitsunterweisungen bis hin zu Vorträgen zur Prävention arbeitsbedingter Belastungen sowie ergonomischen Arbeitsplätzen. Nach längerer krankheitsbedingter Abwesenheit kommt unser betriebliches Eingliederungsmanagement zum Tragen, das individuell auf Situation und Bedürfnisse der jeweiligen Mitarbeiter abgestimmt wird. Darüber hinaus bieten wir verschiedene Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung an. Auch die interne Vereinbarung über die Arbeitszeit wurde nach den – durch die COVID-19-Pandemie – erforderlichen Novellierungen zwischenzeitlich modernisiert. Mit dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen über mobiles Arbeiten und die Arbeitszeit ermöglichen wir unseren Mitarbeitern mit Wirkung zum 1. Januar 2023 eine wesentlich individuellere Verbindung zwischen Arbeitszeit und Privatleben.

Maßnahmen gegenüber Auftragnehmern Bei der Auftragsvergabe berücksichtigen wir die strengen Vorgaben der Gesetzgebung in Deutschland und der EU. Die Bieter verpflichten sich, die Bestimmungen des Tariftreue- und Vergabegesetzes NRW sowie alle weiteren rechtlichen Regeln zu beachten. Entsprechende Nachweise, z. B. zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns, werden konsequent angefordert. Besondere Risiken Als in Deutschland ansässiges und ausschließlich im deutschen Wirtschaftsraum agierendes Unternehmen unterliegt die SWB sämtlichen Vorgaben des deutschen Arbeitsrechts und achtet auch bei Auftragnehmern auf die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte (s.o.). Zusätzlich ist unser Betriebsrat grundsätzlich in relevante Entscheidungen über Rechte und Pflichten der SWBMitarbeiter einbezogen. Daher ergeben sich aus unserer Sicht aus der Geschäftstätigkeit oder den Geschäftsbeziehungen der SWB keine besonderen Risiken mit negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmerrechte. Beteiligung am Nachhaltigkeitsmanagement Die SWB setzt auf eine substanzielle Einbindung der Mitarbeiter in eine nachhaltige Unternehmensentwicklung – schon deshalb, weil eine solche Entwicklung ohne aktive und engagierte Mitwirkung der Belegschaft nicht zu realisieren ist. Nachhaltigkeit wird also von allen Bereichen und Mitarbeitern gelebt; jeder kann sich einbringen. Die Steuerung erfolgt über den Nachhaltigkeitsmanager.

Zielsetzungen für die o.g. Themenbereiche finden sich in der Nachhaltigkeitsstrategie wieder, für die u.a. Roadmaps für einzelne Handlungsfelder entwickelt wurden. Dabei setzen wir unsere Schwerpunkte u.a. in den Bereichen Vereinbarkeit von Familien und Beruf, Benefits, zeitgemäße

Arbeitsplatzgestaltung, Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung und allgemeine Gleichbehandlung. Dazugehörige Zielerreichungspfade sind Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und werden aktuell entwickelt. Eine Fertigstellung ist bis 2026 vorgesehen.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Wir fördern die Vielfalt in unserer Belegschaft, wenden uns konsequent gegen jede Art von Diskriminierung und sorgen für Chancengleichheit. Aus der Überzeugung, dass unser Unternehmen als Gemeinschaft am besten funktioniert, haben wir eine Kultur des Miteinanders, der Transparenz und Offenheit entwickelt. Unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, religiöser Orientierung, Weltanschauung oder Handicaps stehen bei uns neben Fachkompetenz und Leistung im jeweiligen Aufgabenbereich das zwischenmenschliche Miteinander und der Zusammenhalt im Vordergrund. Das beweisen wir u. a. mit einem Frauenanteil von knapp 50 % in Leitungspositionen, dem Ausbau unserer Gesundheitsförderung und besonderem Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um sicherzustellen, dass unsere Personalstrategie und die zugehörigen Maßnahmen dauerhaft dem Bedarf entsprechen, führen wir anonymisierte Mitarbeiterbefragungen durch. Respektvolles Miteinander Grundsätzlich pflegen wir eine Kultur des respektvollen und kollegialen Miteinanders und damit eine Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form der Diskriminierung. Für Verdachtsfälle oder Verstöße haben wir eine Anlaufstelle in der Personalabteilung eingerichtet, die betroffenen Mitarbeitern weiterhilft und die jeweils nötigen Folgemaßnahmen einleitet. Diskrimierungsvorfälle Für den Berichtszeitrum sind der SWB zum Zeitpunkt der Veröffentlichung keine Fälle von Diskriminierung im Unternehmen bekannt. Verteilung von Altersgruppen und Geschlechtern Die SWB strebt ein ausgewogenes Verhältnis von jüngeren und älteren Mitarbeitern an und setzt in allen Bereichen sowohl quantitativ als auch mit Blick auf Entwicklung und Perspektiven auf Gleichstellung der Geschlechter. Eine Aufschlüsselung der Altersstruktur sowie der Anteile von Männern und Frauen in der Belegschaft für das Jahr 2023 findet sich auf der folgenden Seite. Während die Geschlechterquoten in Führungspositionen bei uns nahezu ausgewogen sind, ergibt die Belegschaft im Ganzen noch ein anderes Bild. Wesentliche Ursache dessen ist die Einbeziehung der SWB-DBF; hier macht sich vor allem die bestehende Männerdominanz in handwerklichen

Berufen bemerkbar. Dennoch bleibt es unser Ziel, den Frauenanteil im Ganzen zu steigern; dazu geben wir Frauen bei gleicher Qualifikation und Eignung den Vorzug. Wie bei vielen Unternehmen sind junge Mitarbeiter auch bei der SWB klar unterrepräsentiert. Hier wird sich in naher Zukunft schon aufgrund zahlreicher Verrentungen eine deutliche Veränderung ergeben: Mehr als 20 % unserer Mitarbeiter gehen in der nächsten Dekade in den Ruhestand. Parallel dazu streben wir über unser kontinuierliches Ausbildungsengagement hinaus eine frühzeitige Bindung unserer Auszubildenden an die SWB an. Eine Einschätzung, bis wann wir ein ausbalanciertes Verhältnis der verschiedenen Altersgruppen erreicht haben werden, ist uns aktuell nicht möglich. Hier muss sich erst zeigen, wie die Entwicklung am Arbeitsmarkt generell verläuft, wie sich unser Personal-Recruiting entwickelt und wie wirksam unsere Bindungsmaßnahmen im Ausbildungsbereich sind.

Bezahlung Ziel ist eine angemessene, gleiche und gerechte Bezahlung unserer Mitarbeiter. Das gewährleisten wir transparent durch die Anwendung des Manteltarifvertrags für Beschäftigte in der Wohnungswirtschaft und konsequente Einbindung des Betriebsrates bei angedachten Ein- und Umgruppierungen. Für die Führungskräfte auf Prokuristen- und Abteilungsleiterebene beinhaltet die Vergütung auch leistungsbezogene Komponenten, denen jährlich entsprechende Vereinbarungen in Abstimmung mit der Geschäftsführung zugrunde liegen. Mitbestimmung Grundsätzlich streben wir an, unsere Belegschaft verstärkt in die Entwicklung der SWB einzubinden. Dazu bieten wir allen Mitarbeitern die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen (s. S. 52 Arbeitnehmerrechte). Vereinbarkeit von Familie und Beruf Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter erhalten und stärken: Diese Zielsetzung hat für unsere Personalarbeit oberste Priorität. Dabei beziehen wir im Zuge einer ganzheitlichen Betrachtung Arbeitszeiten und Arbeitsorte sowie die jeweilige Lebenssituation der Mitarbeiter ein. Insbesondere unterstützen wir eine gute Work-Life-Balance, ermöglichen mehr Flexibilität im Alltag und kümmern uns um den besonderen Bedarf von Eltern und pflegenden Angehörigen. So halten wir z. B. in der U3-Kita, die 2021 in einem eigens dafür umgebauten Bestandsgebäude entstanden ist, dauerhaft Plätze für unsere Mitarbeiter bereit. Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 haben Betriebsrat und Geschäftsleitung Betriebsvereinbarungen über mobiles Arbeiten und die Arbeitszeit geschlossen. Damit eröffnen wir unseren Mitarbeitern wesentliche Freiräume, um ihre Work-Life-Balance teamorientiert, aber auch eigenständig und individuell zu gestalten. Aktuell sind in diesem Bereich keine weiteren Ziele definiert; in der Folgezeit wird es vor allem darum gehen, für eine optimale und bedarfsgerechte Umsetzung der genannten Betriebsvereinbarungen zu sorgen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Personalsituation hat sich im Jahr 2023 nicht entspannt. Der demografische Wandel wird sich in den nächsten Jahren auch bei der SWB stark auswirken, so dass der Anpassungsdruck an die moderne Arbeitswelt und der Fachkräftemangel weiter zunehmen werden. Das Durchschnittsalter von 43,16 Jahren unserer Mitarbeiter bei SWB und DBF wird maßgeblich durch den Anteil der Mitarbeiter geprägt, die zu den geburtenstarken Jahrgängen des 20. Jahrhunderts, den sogenannten Baby-Boomern, gezählt werden. Das Unternehmen muss sich daher darauf einstellen, in den nächsten zehn Jahren mehr als 20 % der Belegschaft zu verlieren. Entsprechend besteht eine zentrale Zielsetzung darin, kompetente und engagierte Fachkräfte und Berufseinsteiger sowie Auszubildende für die SWB zu gewinnen. Mindestens ebenso wichtig ist uns, Motivation und Qualifikation unserer Belegschaft zu stärken – ein Anspruch, dem wir mit einer nachhaltigen Personalpolitik gerecht werden. Um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und benötigte Kompetenzen im eigenen Haus auf- und auszubauen, setzen wir auf eine theoretisch wie praktisch fundierte Ausbildung sowie kontinuierliche Fort- und Weiterbildung. Ausbildung Die Ausbildung qualifizierter Immobilienkaufleute ist seit den Anfängen der SWB ein wesentliches Ziel der Personalarbeit, das wir bis heute mit einem konstanten Engagement realisieren. Neben der Wissensvermittlung zielt unser Konzept u. a. auf vertiefte Einblicke in alle Abteilungen und Bereiche sowie den Umgang mit modernen Tools der Wohnungswirtschaft. Für individuelle Unterstützung der fachlichen wie persönlichen Entwicklung sorgen die Ansprechpartner in den Teams sowie unsere Ausbildungspatenschaften. Letztere werden von Vertretern der Geschäftsleitung und Abteilungsleitern übernommen. Ein wichtiges Ausbildungsziel besteht in der Befähigung zu eigenverantwortlicher Mitarbeit. Dazu haben wir ein Azubi-Büro in Mülheim-Heißen eingerichtet: Seit Dezember 2020 betreuen angehende Immobilienkaufleute ab dem dritten Lehrjahr hier eigenständig einen Bestand von rund 250 Wohnungen. Für dieses Ausbildungskonzept erhielt die SWB im Oktober 2021 die Auszeichnung „Ausbildung in Bestform" des Arbeitgeberverbands der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V. Auch unsere Tochtergesellschaft SWB-DBF, die im Rahmen ihrer Handwerkstätigkeiten das Reparaturwesen und die laufende Instandhaltung für die SWB übernehmen wird, baut die vorhandenen Qualifikationen gezielt weiter aus und bietet dazu u. a. Ausbildungsplätze in verschiedenen relevanten Gewerken – vom Elektroniker bis zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und

Klimatechnik. Im Sinne nachhaltiger Personalpolitik haben wir uns im Berichtszeitraum zum Ziel gesetzt, junge Nachwuchskräfte wirksamer an die SWB zu binden. Als Hauptinstrument dient uns das neue Personalentwicklungsprogramm (s. u.). Zudem werden wir unseren Auszubildenden frühzeitig, also noch während der Ausbildungszeit, aufzeigen, wo sich Perspektiven bei der SWB für sie eröffnen und wie wir sie auf dem Weg dorthin begleiten und fördern. Personalentwicklung Mitarbeiter müssen jetzt und in Zukunft immer mehr Informationen verarbeiten und sich wiederholt flexibel auf Veränderungen einstellen. Daher ist die Berufstätigkeit bei der SWB durchgängig von Fort- und Weiterbildung geprägt. Fachliche wie persönliche Entwicklung sind bei uns kein Privileg der Führungskräfte, sondern Standard. Für unsere Mitarbeiter bedeutet das mehr Sicherheit gegenüber wechselnden Anforderungen, konstante Beschäftigungsfähigkeit und Karrierechancen. Für unser Unternehmen ist der gezielte Ausbau der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten eine wesentliche Antwort auf den demografischen Wandel und den damit verbundenen Fachkräftemangel. Deshalb haben wir zusätzlich zu unserem hohen Engagement in der Aus- und Weiterbildung ein neues Personalentwicklungsprogramm konzipiert, das im Februar 2023 erstmals mit insgesamt zwölf Teilnehmenden gestartet ist und eine Laufzeit von 18 Monaten hat. Unser Potenzialträgerprogramm zielt darauf ab, Fähigkeiten bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und den Mitarbeitern klare Perspektiven für ihren individuellen Entwicklungsweg aufzuzeigen. Durch den gezielten Kompetenzaufbau und die Förderung von Eigenverantwortung soll die Begeisterung für die Zukunftsthemen der SWB geweckt und die Motivation für eine langfristige Unternehmenszugehörigkeit gesteigert werden. Weitere wichtige Bausteine unseres Kompetenzenmanagements:

- Übergeordnete Personalplanung mit Blick auf künftige Bedarfe
- Individuelle Entwicklungspläne
- Kontinuierliche Aktualisierung und Ausbau von Fachkompetenzen
- Gezielte Hinweise auf Möglichkeiten im Rahmen von Bildungsurlaub
- Austausch in Arbeitskreisen
- Teilnahme an der WIR-Akademie

Ein wesentliches Ziel für die kommenden Jahre ist die Steigerung des Weiterbildungsvolumens. Die Investitionen pro Mitarbeiter sollen von 403,39 € (2023) auf 880,50 € im Jahr 2026 und auf 1.142,86 € im Jahr 2033 steigen.

SWB-Service & SWB-DBF Die durchschnittliche Anzahl der Fortbildungsstunden pro Mitarbeiter für alle im Jahr 2023 angestellten Mitarbeitenden betrug 11,68 Stunden. Jährliche Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter Die jährlichen Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter beliefen sich im Jahr 2023 auf 403,39 €. Automatisierung und Digitalisierung Die digitale Transformation spielt für die weitere Entwicklung unseres Unternehmens eine zentrale Rolle. Sie unterstützt die Optimierung und Modernisierung unserer Prozesse und ist daher vor allem im Hinblick auf den wachsenden

Fachkräftemangel unverzichtbar. Als Grundlage unserer Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit steht sie somit auch für die Sicherheit der Arbeitsplätze und lässt im Gefolge der zunehmenden Effizienz Freiräume für kreative Lösungen und Innovation entstehen. Damit fördern wir zusätzlich das Recruiting von jungen Nachwuchskräften, deren Arbeitsinteresse durch eine moderne, digitale und zukunftsorientierte Prozesslandschaft gesteigert wird. Im Fokus der digitalen Prozessentwicklung steht unser ERP-System, das je nach Bedarf um „Satellitensysteme" erweitert wird. Zur strukturierten Transformation haben wir eine digitale Roadmap erarbeitet und unsere IT-Infrastruktur an den definierten Bedarf angepasst. Zudem werden die Mitarbeiter aktiv und offensiv eingebunden, um jeweils ihre fachliche Perspektive einbringen zu können. Ein eigenes Schulungsprogramm zu Digitalisierung und „New Work" erleichtert Zugänge, Verständnis und praktische Anwendung. Beides betrachten wir als wesentliche Voraussetzungen der benötigten Akzeptanz. Folgende wichtige Bausteine der Automatisierung und Digitalisierung sind bereits realisiert:

- Mobile Wohnungsabnahmen
- Digitaler Auftragseingang auf Mobilgeräten im Servicebetrieb
- Digitaler Rechnungseingang
- Einrichtung von Self Services im Personalwesen (Zeiterfassung, Abwesenheitsplanung etc.)
- Digitales Vertragsmanagement
- Digitale Fahrzeugverwaltung (u. a. digitales Fahrtenbuch)
- Einführung virtueller Wohnungsbesichtigungen
- Chatbot
- Digitaler Posteingang, E-Signatur und Wirtschafts- und Finanzplanungstool in Vorbereitung
- Digitale Personalakte in Umsetzung

Zu den nächsten Schritten unserer digitalen Transformation zählen u. a.:

- Ab 2024: Digitaler Posteingang / Workflow, Mieter-Portal-App, Risiko-Dashboard
- Ab 2025: WODIS YUNEO / ERP-System, Digitales Prozessmanagement, Digitales Projektmanagement

Besondere Risiken Die Neueinstellung bzw. Nachbesetzung qualifizierter Fachkräfte hat sich schon im Berichtszeitraum als besondere Herausforderung erwiesen; eine Verbesserung dieser Situation ist auch mittelfristig nicht zu erwarten. Mit Blick auf den zu erwartenden Mitarbeiterverlust von ca. 20 % (s.o.) ist die kontinuierliche (Weiter-)Qualifizierung unserer Belegschaft noch wichtiger geworden. Das gilt umso mehr, als die Anforderungen in der Wohnungswirtschaft in allen Bereichen (Bau, Vermietung, Bewirtschaftung) ständig wachsen. Insofern sehen wir derzeit keinerlei relevante Risiken für die Qualifizierung unserer Mitarbeiter: Ihre dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit sowie die Vielfalt der im Haus verfügbaren Kompetenzen sind zentrale

Voraussetzungen für eine gute Zukunft unseres Unternehmens.
Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Informationen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement sind u.a. auch unter Chancengerechtigkeit aufgeführt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:
i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter

Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen für alle Angestellten

Anzahl und Rate der Todesfälle	0
Anzahl und Rate Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen)	0
Anzahl und Rate der dokumentierbaren Verletzungen	9 (2x SWB, 7x DBF)
Die wichtigsten Arten von Verletzungen	1x Sturz 1x Umknicken 4x Schürf-/Schnitt-/Risswunden 2x Zerrung 1x Bisswunde

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Gesundheitsmanagement Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist wesentliche Voraussetzung einer langfristigen erfolgreichen Zusammenarbeit. Das gilt mit

Blick auf die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel umso mehr; daher engagieren wir uns neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Gesundheitsschutz verstärkt im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Einen möglichst beschwerdefreien beruflichen Einsatz bis ins höhere Alter unterstützen wir auf mehreren Ebenen – vom Arbeitsumfeld bis zur persönlichen Vorsorge. Die bereits vorhandenen Angebote bauen wir nach Bedarf und aktuellem Kenntnisstand sukzessive weiter aus.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:
i. Geschlecht;
ii. Angestelltenkategorie.

Aus- und Weiterbildung 2023

Tagungen/Schulungen in Std.	weiblich	männlich	divers	Gesamt
SWB-Service				
- Angestellte	599,06	297,56		896,62
- Auszubildende	21,72	94,12		115,84
SWB-DBF				
- Angestellte	44,48	195,48		239,96
- Auszubildende (inkl. ÜBL)		803,64		803,64

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
i. Geschlecht;
ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Diversität pro Angestelltenkategorie per 31.12.2023

		männlich	weiblich	divers
Geschäftsleitung/Prokuristen/ Führungskräfte/Stab (10)	< 30 Jahre			
	30 - 50 Jahre	2	3	
	> 50 Jahre	4	1	
Angestellte (96)	< 30 Jahre	3	12	
	30 - 50 Jahre	11	29	
	> 50 Jahre	14	27	
Auszubildende (16)	< 30 Jahre	12	3	
	30 - 50 Jahre	1		
	> 50 Jahre			
Hausmeister/-warte (15)	< 30 Jahre			
	30 - 50 Jahre	5		
	> 50 Jahre	9	1	
Meister/Techniker (7)	< 30 Jahre			
	30 - 50 Jahre	5		
	> 50 Jahre	2		
Gesellen (32)	< 30 Jahre	5		
	30 - 50 Jahre	17	1	
	> 50 Jahre	9		
Gesamt (nach Alter)	< 30 Jahre	20	15	
	30 - 50 Jahre	41	33	
	> 50 Jahre	38	29	
Gesamt (176)		99	77	

Diversität pro Kontrollorgankategorie per 31.12.2023

		Anzahl	in %
Personen im Aufsichtsrat	Frauen	3	23
	Männer	10	77
Altersgruppen im Aufsichtsrat	< 30 Jahre	1	8
	30 - 50 Jahre	4	31
	> 50 Jahre	8	61

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:
i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;
ii. Umgesetzte Abhilfepläne;
iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Für den Berichtszeitrum sind der SWB zum Zeitpunkt der Veröffentlichung keine Fälle von Diskriminierung im Unternehmen bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Geschäftstätigkeiten der SWB als kommunales Wohnungsunternehmen erfolgen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland und unterliegen somit dem EU-Recht sowie dem deutschen Recht, die Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung oder Unterdrückung verbieten. Darin

eingeschlossen sind insbesondere auch die Bestimmungen des Grundgesetzes, die u. a. zu Vereinigungsfreiheit oder Zwangsarbeit klare Aussagen treffen. Bei der Beauftragung von Lieferanten konzentrieren wir uns nach Möglichkeit auf lokale und regionale Partner und bewegen uns auch hier nahezu ausschließlich innerhalb des deutschen Wirtschaftsraums. Hierbei unterstützt uns die Tatsache, dass wir uns nicht als öffentlicher Auftraggeber verstehen und somit nicht an das öffentliche Ausschreibungs- und Vergaberecht gebunden sind. Vor diesem Hintergrund haben wir im Rahmen unseres Nachhaltigkeitskonzepts bisher keine expliziten zusätzlichen Zielsetzungen in Bezug auf die Menschenrechte definiert. Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte Die Geschäftstätigkeit der SWB konzentriert sich im Wesentlichen auf den Raum Mülheim, unsere Geschäftsstandorte befinden sich ausschließlich in Deutschland. Es gelten die nationalen Gesetze und Vorschriften zu Menschenrechten. Eine Überprüfung der Betriebsstätten findet nicht statt. Mit Verweis auf den „Leitfaden zur branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex - Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen" werden daher die Leistungsindikatoren zum Thema Menschenrechte nicht umfassend berichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen".

Unter Verweis auf den „Leitfaden zur branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen" wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da sich die Geschäftstätigkeit der SWB im Wesentlichen auf den Raum Mülheim konzentriert und unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Es gelten die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Eine Überprüfung der Betriebsstätten findet nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Unter Verweis auf den „Leitfaden zur branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen" wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da sich die Geschäftstätigkeit der SWB im Wesentlichen auf den Raum Mülheim konzentriert und unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Es gelten die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Eine Überprüfung der Betriebsstätten findet nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Unter Verweis auf den „Leitfaden zur branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen" wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da sich die Geschäftstätigkeit der SWB im Wesentlichen auf den Raum Mülheim konzentriert und unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Es gelten die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Eine Überprüfung der Betriebsstätten findet nicht statt.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Unter Verweis auf den „Leitfaden zur branchenspezifischen Ergänzung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex – Orientierungshilfe für Wohnungsunternehmen" wird dieser Leistungsindikator nicht umfassend berichtet, da sich die Geschäftstätigkeit der SWB im Wesentlichen auf den Raum Mülheim konzentriert und unsere Geschäftsstandorte ausschließlich in Deutschland liegen. Es gelten die nationalen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Menschenrechte. Eine Überprüfung der Betriebsstätten findet nicht statt.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Als kommunales Unternehmen unterliegt unser Handeln prinzipiell dem Interesse einer positiven Stadtentwicklung. Dabei versorgen wir breite Schichten der Bevölkerung mit attraktivem und langfristig bezahlbarem

Wohnraum und stärken als Arbeit- und Auftraggeber sowie als engagierter Ausbilder die lokale Wirtschaft. Auch besondere soziale Herausforderungen haben wir im Blick und unterstützen die Stadt z. B. bei der Bereitstellung von Kita-Plätzen, bei der Aufnahme und Begleitung geflüchteter Menschen sowie mit Impulsen für Inklusion und Integration. Hinzu kommen hohe Investitionen in ein aktivierendes Quartiersmanagement, wobei wir uns weniger als Akteur und mehr als Impulsgeber verstehen. Die Förderung von Sport, Kultur und freiwilligem Engagement ist ebenfalls fester Bestandteil unserer Unternehmensphilosophie. Unser Gesellschaftszweck unterliegt demnach unverändert den Grundsätzen und Zielen der ehemaligen Gemeinnützigkeit. Stärkung der Infrastruktur Ein ansprechendes Wohnumfeld und eine bedarfsgerechte Versorgung sind wesentlich für Lebensqualität und Wohnzufriedenheit. Die SWB engagiert sich daher neben ihrem Kerngeschäft konstant für Ansiedlung und Verbleib relevanter Anbieter vor Ort: als Impulsgeber, über die Bereitstellung geeigneter Räume und nach Bedarf mit Neu- und Umbaumaßnahmen. Beispiele aus dem Berichtsjahr 2023 sind die Einrichtung einer Arztpraxis an der Oberhausener Straße, der Neubau von Mehrfamilienhäusern und die Quartiersentwicklung der Eichbaumsiedlung sowie der Neubau der Servicebetriebe (DBF) und der Neubau einer Rettungswache. Ganzheitliche Quartiersentwicklung Der Zusammenhalt der Menschen vor Ort spielt eine wichtige Rolle für die Identifikation mit dem Quartier und die Bereitschaft zu Engagement und gegenseitiger Unterstützung. Deshalb richten wir seit 2018 „Quartierspunkte" als zentrale Anlauf-, Beratungs- und Informationsstellen ein – zunächst gemeinsam mit der Stadt Mülheim, inzwischen finanziell wie personell in Eigenregie. Insgesamt bieten wir in Mülheim vier Quartierspunkte und einen „Quartierspunkt Plus" an. Zwei qualifizierte Quartiersmanager entwickeln jeweils vor Ort gemeinsam mit Bewohnern und ansässigen Akteuren Ideen und Konzepte, stoßen Projekte an und fördern die Umsetzung. So sind bereits viele Impulse für Nachbarschaft und Integration sowie zahlreiche Angebote für verschiedene Zielgruppen entstanden. Hier werden Mieterprobleme gelöst, Feste organisiert und die Zusammenarbeit mit Partnern koordiniert. Für die Zukunft sind weitere Anlaufstellen in anderen Stadtteilen geplant. Dazu analysiert und bewertet das Quartiersmanagement u. a. mit Hilfe des KECK-Atlas für Mülheim die jeweiligen demografischen, sozialräumlichen und infrastrukturellen Gegebenheiten vor Ort. Im zentralen „Quartierspunkt Plus" steht neben der Quartiersentwicklung aus Bewohnersicht, die auch in die Planung von baulichen Maßnahmen und Ausstattungsstandards einfließt und den Zustand der lokalen Infrastruktur berücksichtigt, auch ein professionelles Konfliktmanagement, das z. B. mit Hilfe einer Mediatorin die Schlichtung von Nachbarschaftskonflikten in den Fokus seiner Aktivitäten stellt, im Mittelpunkt. Spenden und Sponsoring Unser breit gefächertes Sponsoring gilt Einrichtungen, die sich dem Gemeinwohl verpflichtet fühlen. Unser besonderer Fokus liegt auf Sportvereinen in den Quartieren, in denen SWB-Mieter zu Hause sind. Hier konzentrieren wir uns auf Jugend- und Breitensport ohne Festlegung auf bestimmte Sportarten. Gefördert werden Trikots und Trainingsbekleidung, Banden und Banner, Events und punktuell auch die Teilnahme an

internationalen Wettbewerben. Ergänzend unterstützen wir u. a. im Rahmen von Projektförderungen Angebote der Jugend- und Kulturarbeit sowie ehrenamtlichen Einsatz für Integration und Inklusion. Unser Engagement ist dabei stets auf mehrere Jahre ausgelegt. Somit bieten wir unseren Partnern die Möglichkeit einer nachhaltigen Entwicklung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

	Einheit	2022	2023
Umsatzerlöse	Mio. €	439,2	460,4
Operatives Ergebnis (EBIT)	Mio. €	9,96	10,77
Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	Mio. €	15,5	16,7
Ertragsabhängige Steuerzahlungen	€	0	0
Löhne und Gehälter	Mio. €	7,4	7,3
Eigenkapitalquote	%	15,5	15,5
Verwaltete eigene Mieteinheiten - davon Wohneinheiten	Anzahl	12.129 - 8.225	12.132 - 8.227
Durchschnittliche Nettokaltmiete Wohnungen	€/m²	5,99	6,16
Leerstandsquote Wohnungen	%	2,6	2,9
Sponsoringausgaben	T€	82	105

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Politische Vertretung Bei relevanten Gesetzgebungsverfahren – vor allem Baurecht, Mietrecht, Energierecht – ist unser Unternehmen durch die Mitgliedschaften in wohnungswirtschaftlichen Verbänden wie dem Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen e. V. oder dem GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V. vertreten. Eine Mitwirkung an politischen Entscheidungen erfolgt auf kommunaler Ebene in erster Linie durch die Arbeit in den Gremien der Gesellschaft, wie Aufsichtsrat und Gesellschafterversammlung. Deren Beschlussfassungen erfolgen grundsätzlich in enger Abstimmung mit der Beteiligungsholding der Stadt Mülheim an der Ruhr und somit letztlich im Rahmen der Beschlüsse des Rates der Stadt. Im Rahmen von Arbeitsgemeinschaften, darunter z. B. das Bündnis für Wohnen, der Klimaschutzbeirat Mülheim an der Ruhr und der Arbeitskreis Mülheimer Mietspiegel, geben wir Impulse für die Kommunalpolitik zur Umsetzung städtepolitischer Zielsetzungen rund um die Themenlandschaft Wohnen im attraktiven Mülheim an der Ruhr. Die SWB leistet weder auf kommunaler noch auf Landes- oder Bundesebene Spenden an politische Parteien. Kooperation und Austausch Ganzheitliche, nachhaltige Lösungen können nur im

Zusammenspiel vielfältiger Akteure und Kompetenzen entstehen. Deshalb setzt die SWB in möglichst vielen Bereichen auf Kooperation und Vernetzung. Dazu zählen der Austausch mit anderen kommunalen Wohnungsanbietern, die Mitwirkung in politischen Gremien und Fördervereinen, die Kooperation mit der Hochschule Düsseldorf zur Entwicklung quartiersbezogener Energieversorgungslösungen, die Zusammenarbeit des Quartiersmanagements mit sozialen Einrichtungen und Vereinen sowie die gezielte Unterstützung für ehrenamtliches Engagement in Breitensport, Kultur und sozialer Verantwortung. Der regelmäßige Austausch dient dem wechselseitigen Transfer von Wissen und Erfahrung zu ökonomisch, ökologisch und sozial relevanten Fragen wie z. B. die Nutzung von Fördermitteln oder die Entwicklung tragfähiger Standards für die Umstellung auf erneuerbare Energien. Insbesondere die Teilnahme an Arbeitskreisen, Themenforen und Fachtagungen trägt dazu bei, im eigenen Unternehmen nachhaltigere Ergebnisse zu erzielen. Entsprechend sind nahezu alle Abteilungen der SWB u. a. in Arbeitsgruppen des VdW oder der Kooperation kommunaler Wohnungsunternehmen im Ruhrgebiet aktiv. Mitgliedschaften und Kooperationen

- WIR – Wohnen im Revier e. V.
- VdW Verband der Wohnungs- und Immobilienwirtschaft Rheinland Westfalen e. V.
- GdW Bundesverband deutscher Wohnungs- und Immobilienunternehmen e. V.
- Arbeitgeberverband der Deutschen Immobilienwirtschaft e. V.
- Förderverein für die Aus- und Fortbildung im Europäischen Bildungszentrum der
- Wohnungs- und Immobilienwirtschaft (EBZ) e. V.
- Bündnis für bezahlbares Wohnen der Stadt Mülheim an der Ruhr
- Initiative Wohnen.2050
- Industrie- und Handelskammer (IHK) Essen
- Hochschule Düsseldorf
- Förderverein der Hochschule RuhrWest e. V.
- Rheinische Zusatzversorgungskasse
- Unfallkasse Nordrhein-Westfalen
- Verband bergbaugeschädigter Haus- und Grundeigentümer e. V.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Spenden und Sponsoring zugunsten politischer Parteien, deren Mandatsträgern sowie sonstigen Mitgliedern sind bei der SWB grundsätzlich ausgeschlossen. Spenden an politiknahe Stiftungen setzen immer die Zustimmung des Aufsichtsrates voraus und haben auch im Jahr 2023 nicht stattgefunden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Für die Geschäftsführung der SWB steht Compliance für ein Handeln im Einklang mit Recht und Gesetz sowie mit ethischen Richtlinien und weiteren Regelungen, die wir im Unternehmen verankert haben. Strenge Vorgaben im Rahmen von Compliance- und Risikomanagement sowie Prüfungen durch die Interne Revision sorgen dafür, dass wir diesem Anspruch in der alltäglichen Geschäftspraxis gerecht werden. Compliance-Management Seit Ende des Jahres 2014 besteht bei der SWB eine Betriebsvereinbarung über einen internen Verhaltenskodex. Dieser „code of conduct" schützt unsere Mitarbeiter vor unzulässiger Vorteilsnahme oder -gewährung und beugt Situationen vor, die geeignet sind, die Integrität unseres Unternehmens infrage zu stellen. Die zugehörigen Verhaltensregeln sind in einer Compliance- Richtlinie dokumentiert. Sie wird jedem Mitarbeitenden ausgehändigt, ist zusätzlich im Intranet abrufbar und dient als Leitfaden im täglichen Umgang mit Kollegen,

Kunden und Geschäftspartnern. Bei begründetem Verdacht auf einen Regelverstoß steht unseren Beschäftigten, Mietern, Bürgern, Lieferanten und Auftragnehmern sowie den Aufsichtsgremien neben der internen Compliance-Beauftragten ein Rechtsanwalt als externer Ombudsmann zur Verfügung. Beide Ansprechpartner nehmen vertraulich Hinweise entgegen, gehen diesen nach und leiten bei Bedarf gemeinsam mit der Geschäftsführung und dem Aufsichtsratsvorsitzenden entsprechende Schritte ein. Jeder Hinweisgeber kann sowohl von der Compliance-Beauftragten als auch vom Ombudsmann verlangen, dass seine Identität der SWB nicht preisgegeben wird. Beide sind diesbezüglich gegenüber unserem Unternehmen zur Verschwiegenheit verpflichtet, sodass ein Hinweisgeber keinerlei berufliche oder persönliche Nachteile befürchten muss. Die interne Compliance-Beauftragte und der externe Ombudsmann der SWB sind jederzeit telefonisch zu erreichen. Darüber hinaus können Hinweise auch schriftlich oder per E-Mail übermittelt werden. Die Kontaktdaten sind auf der Website unseres Unternehmens unter dem Menüpunkt „Compliance" veröffentlicht. In regelmäßigen Abständen finden Schulungen durch die Compliance-Beauftragte und den Ombudsmann statt, deren Inhalte und Teilnehmer schriftlich festgehalten werden. Die Schulungen betreffen in jedem Fall neu hinzugekommene Mitarbeiter und in zeitlichen Abständen auch langjährige Mitarbeiter in Form von Wiederholungsschulungen.

Ziel ist der transparente Umgang für alle Mitarbeiter mit dem Thema Compliance. Im Zuge unserer Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln wir für unsere Handlungsfelder Roadmaps und verbinden diese mit Zielerreichungspfaden. In diesem Zusammenhang werden wir für das Themencliuster Compliance auch quantititative Ziele definieren, um eine bessere Überprüfbarkeit gewährleisten zu können. Die Umsetzung ist bis 2026 vorgesehen. Risiken Als zentrales Risiko betrachten wir die Korruption von Mitarbeitern insbesondere bei der Vergabe von Wohnungen oder Aufträgen. Daher wird die Belegschaft im Rahmen des „code of conduct" (s.o.) für dieses Risiko gezielt sensibilisiert und ausführlich mit den geltenden Compliance-Regeln vertraut gemacht. Innerhalb des Berichtszeitraums war bei der SWB kein Fall von Korruption zu verzeichnen. Public Corporate Governance Kodex der Stadt Mülheim Im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung bekennen wir uns zum Public Corporate Governance Kodex der Stadt Mülheim an der Ruhr. Das Regelwerk umfasst einheitliche Vorgaben zu Transparenz und Kontrolle für die städtischen Beteiligungsgesellschaften; der Begriff der Public Corporate Governance wird dabei als Maßstab guter Unternehmensführung verstanden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Als Betriebsstätte betrachten wir sämtliche Standorte der SWB. Diese sind ausnahmslos in das Compliance- und Risikomanagement unseres Unternehmens einbezogen. Wesentliche Risiken aus unserer Geschäftstätigkeit oder unserem Leistungsangebot, die negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben, bestehen bei der SWB nicht.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Für das Jahr 2023 sind der SWB zum Zeitpunkt der Veröffentlichung weder Fälle von Korruption im Unternehmen noch Verletzungen bzw. Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
i. Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
ii. Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
iii. Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Für das Jahr 2023 sind der SWB zum Zeitpunkt der Veröffentlichung weder Fälle von Korruption im Unternehmen noch Verletzungen bzw. Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich bekannt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen 2. Wesentlichkeit 3. Ziele 4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 (2018) GRI SRS 403-9 (2018) GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.